

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك خالد
عمادة الدراسات العليا
كلية الشريعة وأصول الدين
قسم الفقه
برنامج ماجستير الأنظمة

ضمانات الوفاء بحقوق العمال
في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي

" دراسـة مقـارنـة "

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في قسم الفقه (برنامج ماجستير الأنظمة) بكلية الشريعة وأصول الدين

إعـداد

سلطان بن ناعم بن سلطان العمري

إشـراف

د. محمد أنور عبد العزيز عبد العال

عضو هيئة التدريس بكلية الشريعة وأصول الدين
بجامعة الملك خالد

العام الجامعي ١٤٣٠ ـ ١٤٣١ هـ

المملكة العربية السعودية

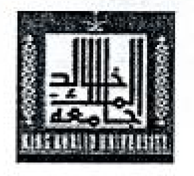
وزارة التعليم العالي

جامعة الملك خالد

عمادة الدراسات العليا

كلية الشريعة وأصول الدين

قسم الفقه _ برنامج الأنظمة



نموذج لصفحة الإجازة

بسم الله الرحمن الرحيم

(ضمانات الوفاء بحقوق العمال فى الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي)

" دراسة مقارنة "

اسم الطالب : سلطان بن ناعم بن سلطان العمري

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ ١٤٣١/٠٤/٠٧هـ وتمت إجازتها

أعضاء لجنة الحكم :

الدكتور / محمد أنور عبد العزيز	أستاذ مشارك	مشرفا ومقررا	التوقيع :
الدكتور / محمد منصور مدخلي	أستاذ مشارك	عضـــوا	التوقيع :
الدكتور / محمد محمد السيد عامر	أستاذ مشارك	عضـــوا	التوقيع :

١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م


بسم الله الرحمن الرحيم

ملخص الرسالة باللغة العربية

الجامعة / جامعة الملك خالد

الكلية المانحة / كلية الشريعة وأصول الدين

القسم العلمي / قسم الفقه

التخصص / برنامج الأنظمة

عنوان الرسالة / (ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي)

" دراسة مقارنة "

اسم الباحث / سلطان بن ناعم بن سلطان العمري

الدرجة العلمية / الماجستير

تاريخ المناقشة و المنح / الثلاثاء ٧ / ٤ / ١٤٣١ هـ

ملخـــص البحـــــث

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على المصطفى وعلى آله وصحبه ومن اقتفى أثره إلى يوم الدين

وبعد :

فالعمل ركن أساسي في المجتمع وبدونه لا تستقيم الحياة الإنسانية وقد حث الله عليه في أكثر من موضع في القرآن الكريم .

ولا شك أن العمل يرتب حقوقا وواجبات لكل من العامل وصاحب العمل ولضمان الوفاء بها جعل الشارع الحكيم جملة من الضمانات ، حيث إن الشريعة الإسلامية هي الشريعة العادلة الصالحة لكل زمان ومكان ، وباعتبارها خاتمة الشرائع فقد جاءت بالنظم المدنية حماية للحقـــوق وضمانا للوفاء بها وتوفيراً للاستقرار وخاصة لجانب العامل الطرف الضعيف في العقـــد الـــذي تناولته كتب الفقه في " باب الإجارة " تحت مسمى الأجير الخاص والأجير المشترك .

وبما أن من متممات الحصول على الماجستير من جامعة الملك خالد في كلية الشريعة قســـم الفقه من برنامج الأنظمة أن يقدم الدارس بحثاً تكميلياً ؛ فقد كـــان لي ـــ بعـــد اســـتخارة الله سبحانه واستشارة عدد من أساتذتي ـــ أن استقر الرأي على البحث في موضـــــوع بعنوان : ﴿ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي دراسة مقارنة ﴾ .

و لقد حرص المنظم السعودي عند وضعه لنظام العمل على إيجاد مجموعة مـــن الضـــمانات للوفاء بحقوق العامل محاولة منه لقطع دابر المنازعات والخلافات التي تنشأ عـــن ذلـــك وهـــذه الضمانات هي موضوع دراستي في هذا البحث .

أهمية الموضوع :

١ ـــــ إبراز سبق الشريعة الإسلامية في وضع الضمانات اللازمة للوفاء بحقوق العمـــال والـــتي تدخل في الفقه الإسلامي في باب الإجارة وغيره من أبواب الفقه .

٢ ـــــ إن في إبراز الضمانات ومعرفة العامل لها دفعا للظلم عنه وتمكينا له من المطالبة بحقوقـــه والحصول عليها خاصة مع حرص المنظم السعودي على إبرازها في النظامين الحالي والسابق .

٣ ـــــ إن جهل العمال بما لهم من ضمانات في استيفاء حقوقهم نشأت عنه كثير من الخلافات والمنازعات وعدم الاستقرار .

أسباب اختيار الموضوع :

١ ـــــ ما سبق من أهمية لهذا الموضوع .

٢ ـــــ صلة هذا الموضوع الوثيقة بالحياة العملية فقد فرض التوســـع في مختلـــف النشـــاطات استخدام أعداد كبيرة من العمال مما جعلهم يشكلون فئة كبيرة من فئات المجتمع وهذا يقتضـــي من الباحثين العناية بالضمانات اللازمة للوفاء بحقوقهم .

٣ ـــــ تجلية الموضوع بوضوح حتى لا يتعدى أصحاب العمل على حقوق العمال الذين يكونون دائما في مركز الضعف و لكي يعرفها العامل ويطالب بها .

٤ ـــــ إن هذا الموضوع ـــ على حد علمي ـــ لم يبحث من قبل من الناحيتين النظامية والفقهية معا ومن هنا كان جديرا بالدراسة .

٥ ـــــ ولأن نظام العمل السعودي الجديد الصادر عام ١٤٢٦ هـــ لم يأخذ حقه في البحث مما يحتاج إلى دراسة وافية في أحكامه .

حـــــدود البحـــــث :

تتـــنوع ضمانات الوفاء بحقوق العمال في نظام العمل السعودي إلى ضمانات عامة و أخرى خاصة. ولما كان من الصعب تتبع كل الضمانات في بحث واحد فإن حدود هذا البحث تكون حول أهم الضمانات الخاصة ببعض الحقوق على النحو الذي سأتناوله في خطة البحث التالي ذكرها .

خطـــــة البحـــــــث :

يتكون البحث من مقدمة وتمهيد وثلاثة فصول وخاتمة على النحو التالي :

المقدمـــــــــــــــــة :

وهي تشتمل على أهمية الموضوع وأسباب اختياره و الدراسات السابقة و منهج كتابة البحث.

التمهيـــــــــــــــــد :

وفيه التعريف بمفردات العنوان ويشتمل على أربعة مباحث وتحت كل مبحث ثلاثـــة مطالـــب الأول في الففه الإسلامي والثاني في نظام العمل السعودي والثالث مقارنة بينهما وهي كالتالي :

المبحث الأول : تعريف الضمان .

المبحث الثاني : تعريف الوفاء .

المبحث الثالث : تعريف الحقوق وبيان أنواعها .

المبحث الرابع : تعريف العامل .

فصول البحـــــــــث :ــ

الفصل الأول : ضمانات الوفاء بأجور العمال وفيه ثلاثة مباحث ويشتمل كل مبحث على ثلاثة مطالب الأول في الفقه الإسلامي والثاني في نظام العمل السعودي والثالــث مقارنــة بينهما وهي كالتالي :

المبحث الأول: امتياز دين الأجر .

المبحث الثاني : تضامن المدينين في الوفاء بالأجر.

المبحث الثالث : حماية الأجر .

الفصل الثاني : ضمانات الوفاء بالإجازات المستحقة للعامل وفيه أربعــة مباحــث ويشتمل كل مبحث على ثلاثة مطالب الأول في الفقه الإسلامي والثاني في نظام العمل السعودي والثالث مقارنة بينهما وهي كالتالي ::

المبحث الأول : أنواع الإجازات المستحقة للعامل .

المبحث الثاني : منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها .

المبحث الثالث : منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة .

المبحث الرابع : جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل .

الفصل الثالث : ضمانات الوفاء بحقوق العمال الأخرى وفيه ثلاثة مباحث ويشتمل كل مبحث على ثلاثة مطالب الأول في الفقه الإسلامي والثاني في نظام العمل السعودي والثالث مقارنة بينهما وهي كالتالي :

المبحث الأول : ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة .

المبحث الثاني: ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال .

المبحث الثالث : ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال .

الخاتمة :

وقد ذكرت فيها أبرز النتائج و التوصيات التي توصلت إليها والتي منها :

- سبْقُ الإسلام للقوانين الوضعية – سواءً ما وافق منها الشرع أو خالفه – إلى إعطاء حقوق الإنسان – سواءً كان قويًا أم ضعيفًا – وسبْقُ الإسلام أيضًا إلى تنظيم استعمال الإنسان لحقه وألا يستعمله استعمالاً غير مشروع – كل ذلك وغيره قبل خمسة عشر قرنًا من الزمان .
- أن ثبوت الحق في الشريعة الإسلامية مقرر من الله تعالى أما في النظام السعودي فمقرر من واضع النظام كغيره من الأنظمة الوضعية .
- أن طبيعة قواعد وقوانين أنظمة العمل حمائية وآمرة وهذه الحماية مقررة في الغالب للعامل لأنه الطرف الضعيف في هذه العلاقة .

ـــــ ثم اتبع البحث بالفهارس الفنية المتعارف عليها .

إهـــــــــــــــــــــــــــــــــداء

إلى

والديَّ العزيزين وأسرتي الكريمة

تقديرًا ... وإكبارًا .... واعترافاً بالفضل لدورهم البارز والمتميز في دعمي اللا محدود لمواصلة مسيرة التعلم تحقيقا للمزيد من التقدم....

وما توفيقي إلا بالله،،،،،،،

شكر وعرفان

حمداً لمن علَّمَ بالقلم ، شكراً له على ما أنعَم به ورسم ، أمرنا بالعملِ ووعدنا بالأمل ، والصلاة والسلامُ على المُفْرَدِ العلم ، سيدنا محمدٍ سيد العرب والعجم ، قام حتى تفطرت القدم وقد غُفر له ما تأخر من ذنبه وما تقدم وبعد :

فإنني أشكر الله تعالى أولاً ثم أشكر بعد شكر الله والديَّ العزيزين فلهما عليّ الفضل بحسن الرعاية وصادق الدعاء أسأل الله أن يمدهما بالصحة والعافية أبدًا .

وإن مَّما حث عليه ديننا الحنيف أن نذكر لكل ذي فضل فضله ونشكره عليه ، وفي هذا المقام أقدم شكري وتقديري إلى جامعة الملك خالد التي احتضنتني خلال هذه الأعوام الثلاثة وأتاحت لي الفرصة لإكمال دراستي في تخصص الأنظمة لتقدم لي الجديد والمفيد .

وأخص بالشكر فضيلة عميد كلية الشريعة وأصول الدين الأستاذ الدكتور / موسى بن علي فقيهي و وكلاء الكلية وفضيلة رئيس قسم الفقه الدكتور / محمد بن إبراهيم وكافة أعضاء هيئة التدريس بالقسم على ما لمسناه منهم من حرص ورعاية واهتمام ومتابعة مستمرة ،

كما يشرفني أن أتقدم بالشكر ووافر الدعاء وخالص التقدير لأستاذي الكريم الدكتور / محمد أنور عبد العزيز الذي حظيت بإشرافه على هذا البحث وقد كان لرعايته لي وتوجيهاته وأفكاره النيرة أعظم الأثر في إتمام هذا البحث .

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير والدعاء الصادق لأستاذيَّ الكريمين : الدكتور / محمد منصور مدخلي و الدكتور / محمد محمد سيد عامر . اللذين تفضلا بقبول مناقشة هذا البحث وتصويبه وستكون ملاحظاتهما القيمة وتوجيهاتهما السديدة محل تقديري واهتمامي.

وأخيرًا أقدم الشكر العاطر والدعاء الصادق لكل من ساهم في إتمام هذا البحث من جهات رسمية وغير رسمية و مشايخنا الأفاضل وزملائنا الأعزاء سائلاً المولى أن يجزل لهم الأجر والثواب ،

هذا وإن كنت بذلت ما في وسعي في إعطاء هذا البحث حقه إلا أنني أدرك ضعف جهدي وقلة زادي وحسبي أني بذلت غاية الجهد وهذا ما يشفع لي .

المقدمـــــــــــــــــــــة

إن الحمد لله نحمده و نستعينه ونستغفره ونستهديه ، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا . من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له . وأشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا عبده ورسوله أما بعد :

فالعمل ركن أساسي في المجتمع وبدونه لا تستقيم الحياة الإنسانية وقد حث الله عليه في أكثر مـــن موضع في القرآن الكريم .

ولا شك أن العمل يرتب حقوقا وواجبات لكل من العامل وصاحب العمل ولضمان الوفاء بهـــا جعل الشارع الحكيم جملة من الضمانات ، حيث إن الشريعة الإسلامية هي الشريعة العادلة الصالحة لكل زمان ومكان ، وباعتبارها خاتمة الشرائع فقد جاءت بالنظم المدنية حماية للحقوق وضمانا للوفاء بها وتوفيراً للاستقرار وخاصة لجانب العامل الطرف الضعيف في العقد الذي تناولته كتـــب الفقـــه في " باب الإجارة " تحت مسمى الأجير الخاص والأجير المشترك .

وبما أن من متممات الحصول على الماجستير من جامعة الملك خالد في كلية الشريعة قسم الفقـــه من برنامج الأنظمة أن يقدم الدارس بحثاً تكميلياً ؛ فقد كـــان لي ـــ بعـــد اســـتخارة الله ســـبحانه واستشارة عدد من أساتذتي ـــ أن استقر الرأي على البحث في موضـــــوع بعنوان : ﴿ ضـــمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي دراسة مقارنة ﴾ .

و لقد حرص المنظم السعودي عند وضعه لنظام العمل على إيجاد مجموعة من الضمانات للوفـــاء بحقوق العامل محاولة منه لقطع دابر المنازعات والخلافات التي تنشأ عن ذلك وهذه الـــضمانات هـــي موضوع دراستي في هذا البحث .

أهمية الموضوع :

١ ـــ إبراز سبق الشريعة الإسلامية في وضع الضمانات اللازمة للوفاء بحقوق العمال والتي تدخل في الفقه الإسلامي في باب الإجارة وغيره من أبواب الفقه .

٢ ـــ إن في إبراز الضمانات ومعرفة العامل لها دفعا للظلم عنه وتمكينا لـــه مـــن المطالبـــة بحقوقـــه والحصول عليها خاصة مع حرص المنظم السعودي على إبرازها في النظامين الحالي والسابق .

٣ ـــ إن جهل العمال بما لهم من ضمانات في استيفاء حقوقهم نشأت عنه كثير مـــن الخلافـــات والمنازعات وعدم الاستقرار .

أسباب اختيار الموضوع :

١ ـــ ما سبق من أهمية لهذا الموضوع .

٢ ـــ صلة هذا الموضوع الوثيقة بالحياة العملية فقد فرض التوسع في مختلف النشاطات اســتخدام أعداد كبيرة من العمال مما جعلهم يشكلون فئة كبيرة من فئات المجتمع وهذا يقتضي مـــن البـــاحثين العناية بالضمانات اللازمة للوفاء بحقوقهم .

٣ ـــ تجلية الموضوع بوضوح حتى لا يتعدى أصحاب العمل على حقوق العمال الذين يكونون دائما في مركز الضعف و لكي يعرفها العامل ويطالب بها .

٤ ـــ إن هذا الموضوع ــ على حد علمي ــ لم يبحث من قبل من الناحيتين النظامية والفقهية معا ومن هنا كان جديرا بالدراسة .

٥ ـــ ولأن نظام العمل السعودي الجديد الصادر عام ١٤٢٦ هــ لم يأخذ حقه في البحث مما يحتاج إلى دراسة وافية في أحكامه .

الدراسات السابقة :

إنني في حدود اطلاعي لم أجد من تطرق لهذا الموضوع من الناحيتين النظامية والفقهية معـا . ومع ذلك فقد وجدت بحوثاً تتعلق بحقوق العامل فقط إلا أن هذا ليس موضوعي ؛ فموضـوعي هـو ضمانات الوفاء بهذه الحقوق . ومن تلك البحوث :

١ـ بحث الطالب / فهد محمد الضالع في سنة ١٤٢٧هـ ـ١٤٢٨هـ بعنوان (أحكام أجر العامل في نظام العمل ـ دراسة مقارنة ـ) وهو بحث تكميلي للحصول على الماجستير في السياسة الشرعية من المعهد العالي للقضاء التابع لجامعة الإمام إلا أنه خاص بحق من حقوق العامل وهـو الأجـر فقـط وموضوعي ضمانات الوفاء بالحقوق عامة التي منها الأجر .

٢ـ وبحث الطالب /عبدا لعزيز بن عبد المحسن بن عبد الرحمن الفضيل عـام ١٤١٢هـ بعنـوان (أحكام أجرة العامل في نظام العمل السعودي مقارنة بالشريعة الإسلامية) وهـو بحـث تكميلـي للحصول على الماجستير في السياسة الشرعية من المعهد العالي للقضاء التابع لجامعة الإمـام إلا أنـه كالسابق خاص بحق من حقوق العامل وهو الأجر فقط وموضوعي ضمانات الوفاء بحقوق العمال والتي منها الأجر .

وهو بحث تم وفق نظام العمل القديم وبحثي وفق نظام العمل الجديد الحالي الصادرعام١٤٢٦هـ.

٣ـ وبحث الطالب / خالد بن مبارك العلي عام١٤١٤هـ بعنوان (التزامات صاحب العمـل "غـير المتعلقة بالأجر "وأثر الإخلال بها في الفقه والنظام) وهو بحث تكميلي للحصول على الماجـستير في السياسة الشرعية من المعهد العالي للقضاء التابع لجامعة الإمام إلا أن هذا البحـث لم يـتكلم عـن الضمانات اللازمة للوفاء بالحقوق من قبل صاحب العمل . ثم إنه ترك الحديث عن أهم الالتزامـات

وهو الأجر و موضوع بحثي عن الضمانات اللازمة للوفاء بحقوق العمال كافة ومنها الأجر. ثم إن هذا البحث كان على وفق النظام السابق وليس النظام الحالي الصادرعام١٤٢٦هـ .

منهج البحث :

يمكن تلخيص المنهج الذي سوف أسلكه في كتابة هذا البحث في التالي :

١ ـــ التمهيد لكل مسألة بما يوضحها إن استدعى الأمر ذلك .

٢ ـــ تناول المسألة في الفقه الإسلامي ثم في نظام العمل السعودي ثم أعقد لذلك مقارنة لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما .

٣ ـــ عزو الآيات إلى سورها .

٤ ـــ تخريج الأحاديث و الآثار من كتب الحديث والآثار المعتمدة بذكر الراوي فإن كان الحديث أو الأثر في الصحيحين أو في أحدهما فسأقتصر عليه في التخريج . وإن لم يكن فيهما خرجته من المصادر المعتمدة مع ذكر ما وقفت عليه من أقوال العلماء .

٥ ـــ توثيق مذاهب العلماء وأقوالهم من الكتب المعتمدة في كل مذهب.

٦ ـــ توثيق آراء شراح الأنظمة من الكتب النظامية الأصيلة.

٧ ـــ بيان معاني الألفاظ الغريبة والمصطلحات التي تحتاج إلى بيان مع توثيق كل ذلك من مصادره المعتمدة وضبط ما يشكل من الكلمات .

٨ ـــ الترجمة للأعلام غير المشهورين الوارد ذكرهم في البحث بترجمة موجزة .

حـــدود البحــــث :

تتــنوع ضمانات الوفاء بحقوق العمال في نظام العمل السعودي إلى ضمانات عامة و أخرى خاصة.

ولما كان من الصعب تتبع كل الضمانات في بحث واحد فإن حدود هذا البحث تكون حول أهم الضمانات الخاصة ببعض الحقوق على النحو الذي سأتناوله في خطة البحث التالي ذكرها .

خطـــة البحــــث :

يتكون البحث من مقدمة وتمهيد وثلاثة فصول وخاتمة على النحو التالي :

المقدمــــــــــة

و هي تشتمل على أهمية الموضوع وأسباب اختياره و الدراسات السابقة و منهج كتابة البحث.

التمهيـــــــــــد : وفيه التعريف بمفردات العنوان ويشتمل على أربعة مباحث :

المبحث الأول : تعريف الضمان وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف الضمان لغة واصطلاحا .

المطلب الثاني : تعريف الضمان في نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الضمان .

المبحث الثاني : تعريف الوفاء وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف الوفاء لغة واصطلاحا.

المطلب الثاني : تعريف الوفاء في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الوفاء .

المبحث الثالث : تعريف الحقوق وبيان أنواعها وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف الحقوق لغة واصطلاحا وبيان أنواعها في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : تعريف الحقوق وبيان أنواعها في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الحقوق وأنواعها.

المبحث الرابع : تعريف العامل وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تعريف العامل لغة واصطلاحا .

المطلب الثاني : تعريف العامل في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف العامل .

فصول البحث :ـ

الفصل الأول : ضمانات الوفاء بأجور العمال وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول: امتياز دين الأجر ويحتوي على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : امتياز دين الأجر في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : امتياز دين الأجر في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في امتياز دين الأجر.

المبحث الثاني : تضامن المدينين في الوفاء بالأجر ويشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي حول تضامن المدينين في الوفاء بالأجر.

المبحث الثالث : حماية الأجر وينقسم إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : حماية الأجر في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : حماية الأجر في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في حماية الأجر .

الفصل الثاني : ضمانات الوفاء بالإجازات المستحقة للعامل وفيه أربعة مباحث :

المبحث الأول : أنواع الإجازات المستحقة للعامل وينقسم إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : أنواع الأجازات المستحقة للعامل في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : أنواع الإجازات المستحقة للعامل في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في أنواع الإجازات المستحقة للعامل.

المبحث الثاني : منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها و يتكون من ثلاثة مطالب:

المطلب الأول : منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في الفقه الإسلامي .

المطلب الثانـــي : منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث: المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها.

المبحث الثالث : منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة ويشمل ثلاثة مطالب:

المطلب الأول : منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة في الفقه الإسلامي .

المطلب الثانـــي : منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي حول منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة.

المبحث الرابع : جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل وينقسم إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني: جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل .

الفصل الثالث : ضمانات الوفاء بحقوق العمال الأخرى وفيه ثلاثة مباحث :

المبحث الأول : ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة وفيه ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة في نظام العمل السعودي

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة.

المبحث الثاني: ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول : ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في الفقه الإسلامي

المطلب الثاني : ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال.

المبحث الثالث : ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال ويتكون من ثلاثة مطالب :

المطلب الأول : ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني : ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث : المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال.

الخاتمة :

وسوف أذكر فيها أبرز النتائج و التوصيات التي توصلت إليها .

ـــ ثم اتبع البحث بالفهارس الفنية المتعارف عليها وهي :

أ ــ فهرس الآيات القرآنية .

ب ــ فهرس الأحاديث والآثار .

ج ــ فهرس المصطلحات والكلمات الغريبة .

د ــ فهرس الأعلام.

هـ ــ فهرس المصادر والمراجع.

و ــ فهرس الموضوعات.

التمهيـــــــــــــد

وفيـــــه التعـــــريف بمفـــــردات العنـــــوان

ويشتمل على أربعة مباحث :

المبحث الأول :

تعـــــريف الضمـــــــــــان .

المبحث الثاني :

تعريف الوفـــــــــــــاء .

المبحث الثالث :

تعريف الحقوق وبيان أنواعهـــا .

المبحث الرابع :

تعـــــريف العـــــــــــامل .

المبحث الأول

تعـــــريف الضـــــمان

وفيـــــه ثلاثـــــة مطـــــالب:

المطلب الأول :

تعريف الضمان لغة واصطلاحا .

المطلب الثاني :

تعريف الضمان في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الضمان .

المطلب الأول

تعريف الضمان لغة واصطلاحا

أولا : تعريف الضمان في اللغة:

الضمان مفرد جمعه ضمانات ، والضمانُ يأتي لمعانٍ متعددةٍ من أبرزها :

١ ـــ الالتزام : يقال ضمنت المال أي التزمته . [١]

٢ ـــ الكفالة : ضَمِنَ الشيءَ ضماناً فهو ضامنٌ وضمين : إذا كَفِلهُ . [٢]

٣ ـــ الاحتواء : وهو جعْلُ الشيءِ في شيءٍ يحويه ، ومن ذلك قولهم ضمنتُ الشيءَ إذا جعلتَه في وعائهِ . [٣]

٤ ـــ التغريم : نقول ضمّنْتَهُ الشيءَ تضميناً فتضمّنَهُ بمعنى إذا غرّمْتَهُ فألتزمَ . [٤]

وأقرب المعاني اللغوية إلى المعنى المراد في هذا البحث هو الالتزام ؛ لأن المقصود هو الالتزام المفروض للوفاء بالحق .

---

(١) المصباح المنير لأحمد بن محمد بن علي الفيومي ص ١٣٨ والقاموس المحيط للفيروز أبادي فصل الضاد ص ١٥٦٤

(٢) المصباح المنير لأحمد بن محمد بن علي الفيومي ص ١٣٨ والقاموس المحيط للفيروز أبادي فصل الضاد ص ١٥٦٤

(٣) معجم مقاييس اللغة لأحمد بن فارس ٣ / ٣٧٢

(٤) مختار الصحاح للشيخ محمد بن أبي بكر الرازي ص ٣٨٤ ولسان العرب لابن منظور ١٣ / ٢٥٧ والقاموس المحيط للفيروز أبادي ص ١٥٦٤

ثانيا : تعريف الضمان اصطلاحا :

يطلق الضمان في اصطلاح الفقهاء على عدة معان منها :

ــ الكفالة بالمال : وهي ضم ذمة الضامن إلى ذمة المضمون عنه في التزام الحق . [١]

ــ ومنها الكفالة بالنفس : وهي التزام رشيد بإحضار من عليه حق مالي إلى ربه . [٢]

وقال الكاساني [٣] هي : التزام تسليم النفس من غير عوض . [٤]

ــ ومنها ضمان المال : حيث ورد في تعريف الفقهاء ما يدل على ذلك ، ومنها ما ورد في " شرح الحموي "[٥] حيث قال : الضمان عبارة عن رد مثل الهالك أو قيمته . [٦]

وعرفه الشوكاني [٧] بقوله : أنه عبارة عن غرامة التالف . [٨]

---

(١) رد المحتار على الدرر المختار لابن عابدين ٦ / ٤٦٠ والإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للمرداوي ٨ / ٣٦٥ والمغني لابن قدامة ١٠ / ٤

(٢) الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف للمرداوي ٨ / ٣٦٥ ومنار السبيل للشيخ / إبراهيم محمد ضويان ١ / ٣٢٧

(٣) هو أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني ، الحنفي ، فقيه أصولي من مؤلفاته أيضا (السلطان المبين في أصول الدين) توفي بحلب سنة ٥٨٧ هـ أنظر الأعلام للزركلي ٢ / ٧٠

(٤) بدائع الصنائع للكاساني ٩ / ١٦٣

(٥) أبو العباس شهاب الدين أحمد بن مكي الحسني المصري الحموي الأصل ، كان من علماء الحنفية البارزين بمصر في القرن الحادي عشر الهجري ، برع في الفقه والأصول واللغة ، توفي بمصر سنة ١٠٩٨ هـ . من مؤلفاته : غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر لابن نجيم ، والدر الفريد في حكم التعامد انظر الأعلام (١ / ٣٢٩) ، معجم المؤلفين (٢ / ٩٣) .

(٦) غمز عيون البصائر شرح الأشباه والنظائر للحموي ٢ / ٢١١

(٧) هو أبو عبد الله بن محمد بن علي الشوكاني الخولاني ثم الصنعاني عالم مشارك في الحديث والتفسير والفقه والأصول والتاريخ والنحو والمنطق والكلام ولد بهجر شوكان سنة ١١٧٣ هـ في اليمن ونشأ بصنعاء وأفتى وهو في العشرين من عمره وولي القضاء في صنعاء حتى توفي سنة ١٢٥٠ هـ من مؤلفاته (نيل الأوطار في شرح منتقى الأخبار) والسيل الجرار راجع في ترجمته البدر الطالع (٢ / ٢١٤ ــ ٢٢٥) الأعلام (٦ / ٢٩٨) .

(٨) نيل الأوطار للشوكاني ٥ / ٢٩٩

والتعريف الذي يصدق على ضمان صاحب العمل للوفاء بحقوق العمال هو تعريف المالكية بأنه (إلزام الذمة بالحق) . [١]

شرح التعريف :

ـــ إلزام : أي إلزام المكلف ، فيخرج بذلك غير المكلف كالصبي والمكره والمجنون والسفيه .

ـــ الذمة : ويستوي فيه الإلزام من الشرع للاعتداء جزاء المخالفة أو الالتزام الشخصي بالعقد ونحوه .

ـــ بالحق : يشمل حق الشارع كما في جزاء الصيد ونحوه ويشمل حق الإنسان في مثل الدين والكفالة بالمال . [٢]

---

(١) الشرح الصغير للدردير ٢ / ١٥٥ و جواهر الإكليل شرح العلامة خليل للأزهري ٢ / ١٦٤ ، السراج الوهاج للغمراوي ص ٢٤٠

(٢) بلغة السالك لأقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك للصاوي٢/ ١٥٥ و نظرية الضمان في الفقه الإسلامي العام للدكتور محمد فوزي فيض الله ص ١٤

المطلب الثاني

تعـــــريف الضمـــــــان في نظام العمل

اصطلاح الضمان الوارد في الفقه الإسلامي يقابله في النظام اصطلاح الالتزام .

وقد تعددت تعاريف شراح القانون للالتزام .

والتعريف الذي أراه جامعاً مانعاً هو تعريف الالتزام بأنه : " واجب قانوني على شخص معين يسمى الملتزم بمقتضاه يكون على هذا الشخص [١] القيام بعمل له قيمة اقتصادية أو الامتناع عن عمل تكون له في ذاته قيمة اقتصادية أو نقل قيمة اقتصادية من الذمة المالية لشخص إلى الذمة المالية لشخص آخر " .[٢]

وبالنظر في هذا التعريف يظهر أن الالتزام واجب يعتد به القانون ويتضح الاعتداد في أنه إذا لم يقم المدين بتنفيذ التزامه اختيارا فإنه يجبر على هذا التنفيذ . ويعبر عن ذلك بأن الالتزام يتكون من عنصرين : عنصر المديونية وعنصر المسؤولية .[٣]

فالمديونية : توجب على المدين القيام بأداء معين سواء أكان عملا سلبيا أم إيجابيا ، لمصلحة شخص آخر له حق تلقي هذا الأداء وتنقضي المديونية بالوفاء الاختياري ولا تخول للدائن أية سلطة لقهر المدين على الوفاء .

والمسؤولية : تعني أن المدين يكون مسئولا عن تنفيذ دينه . وللدائن في سبيل الحصول على حقه أن يجبر

---

(١) دروس في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . محمد لبيب شنب ص ٣

(٢) أساسيات نظرية الالتزام د . برهام محمد عطا الله ص ٢

(٣) دروس في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . محمد لبيب شنب ص ٣

المدين على الأداء[١] بيد أن عنصر المسؤولية الذي يتيح للدائن إجبار المدين على الوفاء لا يتوافر في الالتزام الطبيعي . [٢]

حيث إن الالتزام الطبيعي يتكون من عنصر المديونية دون عنصر المسؤولية . أي أن ذمة المدين مشغولة بالالتزام ولكن لا يستطيع الدائن إجباره على الوفاء . [٣]

مثل الدين الذي أنقضى نتيجة لحلف اليمين الحاسمة على خلاف الواقع .

وإذا كان الالتزام واجب قانوني فهو بذلك يختلف عن غيره من الواجبات غير القانونية كالواجبات الأخلاقية . مثل واجب مساعدة المحتاج وواجبات المجاملة كواجب مشاركة الأصدقاء في أفراحهم ومواساتهم في أحزانهم .

فهذه كلها واجبات مجردة من وسيلة الحماية القانونية وهي الدعوى التي يمنحها القانون لصاحب الحق.[٤]

ويتضح أيضا من تعريف الالتزام السابق ذكره أن الالتزام لابد وأن يكون له قيمة اقتصادية . أي التزاماً مالياً يمكن تقديره بالنقود . فيعتبر في ذمة المدين عنصراً سلبياً أو ديناً . يقابله في ذمة الدائن عنصراً ايجابياً يسمى حقاً شخصياً .[٥]

ومن ثم يختلف الالتزام عن غيره من الواجبات القانونية غير المالية . كالواجبات الناشئة عن علاقة الأسرة مثل : واجب الزوجة في طاعة زوجها . وواجب الابن نحو أبيه . [٦]

---

(١) النظرية العامة للالتزام د . إسماعيل غانم ص ١٦

(٢) الوجيز في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . محمود جمال الدين زكي ص ١٤

(٣) مصادر الالتزام وأحكامه د . حسين النوري ص ٢١٩

(٤) الموجز في النظرية العامة للالتزامات " مصادر الالتزام " د . عبد الودود يحيى ص ٥

(٥) الوجيز في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . محمود جمال الدين زكي ص ١٦

(٦) الموجز في النظرية العامة للالتزامات " مصادر الالتزام " د . عبد الودود يحيى ص ٥

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الضمان

بالتأمل في تعريف الضمان في اللغة والاصطلاح وبين تعريف النظام للضمان يتضح أنها وردت في اللغة العربية بعدة معان وكذا في الاصطلاح وأن الأنسب منها والمطابق ـــ لما سنسير عليه في هذا البحث ـــ هو الالتزام ولهذا وقع الاختيار عليه من بين المعاني اللغوية والاصطلاحية .

واصطلاح الضمان الوارد في الفقه الإسلامي يقابله في النظام اصطلاح الالتزام وبهذا يكون النظام قد أخذ بأنسب التعريفات الواردة في الفقه الإسلامي ، وهو تعريف الضمان بالالتزام .

المبحث الثاني

تعـــــــريف الـــــــــوفاء

وفيـــه ثلاثـــة مطـــالب :

المطلب الأول :

تعريف الوفاء لغةً واصطلاحاً .

المطلب الثاني :

تعريف الوفاء في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الوفاء .

المطلب الأول

تعـــريف الوفاء لغـــةً واصطلاحـــاً

أولا : تعريف الوفاء لغةً :

الوفاء : ضد الغدر . والوافي الذي بلغ حد التمام يقال : درهم وافٍ ، وكيل وافٍ . ويقال : وفى بعهده يعني وفاءً ، و أوفى إذا تمم العهد و لم ينقضْ حفظه .

واشتقاق ضده وهو الغدر يدل عليه [١] وجاء في لسان العرب [٢] (وفي الشيْء أي تم و أوفيته : أتممته . قال تعالى : " **وَأَوْفُواْ الْكَيْلَ** " [٣] و وفى نذره ووفاه أي أبلغه . وفي التنـــزيل العزيز : "**وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى** "[٤] أي : أبلغ والموافاة أن توافي إنسان في الميعاد وتوافينا في الميعاد و وافيته فيه).

ومن خلال هذه المادة اللغوية للكلمة أستطيع القول : أن الوفاء هو إتمام العهد وإكمال الشرط .

ثانيا : تعريف الوفاء اصطلاحاً :

عرف الفقهاء الوفاء بتعريفات متعددة ، وأنسب هذه التعريفات هو تعريفه بأنه " أداء الحق " [٥]

وكذلك تعريف الألوسي [٦] بأن الوفاء "حفظ ما يقتضيه العقد والقيام بموجبه وإتمامه على ما عقد عليه من شروطه الجائزة " [٧]

---

(١) المفردات للراغب الأصفهاني مادة وفى ص ٦٠١

(٢) لابن منظور ٦ / ٤٧٠

(٣) سورة الأنعام آية ١٥٢

(٤) سورة النجم آية ١٣٧

(٥) التوقيف على مهمات التعاريف للعلامة المنا وي ص ٧٣٠

(٦) هو محمود بن عبد الله الحسيني الألوسي ، شهاب الدين ، أبو الثناء من أهل بغداد ولد في الكرخ كان محدثا أصوليا كانت وفاته ببغداد سنة ١٢٧ هـ.

(٧) روح المعاني للألوسي ٦ / ٧٢ ــ ٧٣

المطلب الثاني

تعـــــــريف الـــــوفاء في النظام

يعرف الوفاء في النظام بأنه : " قيام المدين اختياراً بتنفيذ التزامه سواء أكان التزاماً بإعطاء شيء أم بعمل شيء أم بامتناع عن عمل شيء " [١]

و الالتزام بإعطاء : يقصد به الالتزام بنقل أو إنشاء حق عيني أصلي أو تبعي . ومثاله : التزام البائع بنقل ملكية المبيع إلى المشتري ، أو التزام مالك بإنشاء رهن عقاره لمصلحة الدائن .

وأما الالتزام بعمل : فيقصد به القيام بعمل إيجابي لا يكون نقل حق عيني أو إنشائه ومثاله : التزام المقاول بإقامة مبنى . والتزام الطبيب بعلاج مريض ، والتزام الوكيل بإبرام تصرف لحساب الموكل ، والتزام العامل في مواجهة صاحب العمل أو العكس .

وأما الالتزام بالامتناع عن عمل : فيقصد به امتناع المدين عن القيام بعمل كان يستطيع القيام به لولا وجود هذا الالتزام .

ومثاله :التزام تاجر بالامتناع عن فتح محل منافس لتاجر آخر في منطقة معينة ، و الالتزام بعدم البناء على مسافة معينة من ملك الجار .

ويلاحظ أن الالتزام بإعطاء ليس إلا التزاما بعمل يقوم به المدين بيد أن معظم الشرّاح يعتبرونه قسما مستقلا من تقسيمات الالتزام من حيث المحل . [٢]

---

(١) مصادر الالتزام وأحكامه د . حسين النوري ص ٣١١

(٢) الموجز في النظرية العامة للالتزامات " مصادر الالتزام " د . عبد الودود يحيى ص ٩ ــ دروس في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . محمد لبيب شنب ص ٧ مذكرات في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " د . أحمد سلامه ص ٣٦

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الوفاء

بالنظر في تعريف الوفاء في الفقه الإسلامي والنظام ، يتضح أن الفقه الإسلامي ورد فيه عدة تعريفات للوفاء ، أنسبها ما قيل بأنه " أداء الحق " وما ذكره الألوسي بأن الوفاء " حفظ ما يقتضيه العقد والقيام بموجبه وإتمامه على ما عقد عليه من شروطه الجائزة " ، وقد اقترب النظام من تحديد معنى الوفاء بما جاء في الفقه الإسلامي ، حيث عُرِّف الوفاء في النظام بأنه عبارة عن " قيام المدين اختياراً بتنفيذ التزامه سواء أكان التزاماً بإعطاء شيء أو بعمل شيء أم بامتناعٍ عن عمل شي " ، وبهذا يكون النظام قد عبّر في تعريفه للوفاء بما يؤدي نفس المعنى الذي ورد في تعريف الوفاء في الفقه الإسلامي .

المبحث الثالث

تعـــريف الحقـــوق وبيـــان أنواعـــها

وفيـــه ثلاثـــة مطـــالب :

المطلب الأول :

تعريف الحقوق لغة واصطلاحا وبيان أنواعها في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

تعريف الحقوق وبيان أنواعها في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الحقوق وأنواعها .

المطلب الأول

تعريف الحقوق لغة واصطلاحا وبيان أنواعها في الفقه الإسلامي

أولا : تعريف الحقوق لغة :

الحقوق جمع مفرده حق ، والحق في اللغة يطلق ويراد به معان كثيرة أهمها :

الحق بمعنى الله أو صفة من صفاته قال تعالى : **" هُنَالِكَ الْوَلَايَةُ لِلَّهِ الْحَقِّ "** [١] وقوله تعالى : **" ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ هُوَ الْحَقّ "** [٢]

والحق يطلق على ما هو ضد الباطل وجمعه حقوق وحقائق [٣] قال تعالى : **" لقَدْ جَاءتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ "** [٤]. والحق بمعنى النصيب قال تعالى : **" وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ "** [٥]

والحق بمعنى الوجوب والثبوت ومنه قوله تعالى : **" وَلَكِنْ حَقَّتْ كَلِمَةُ الْعَذَابِ عَلَى الْكَافِرِينَ "** [٦] أي وجبت وثبتت .

وهذا المعنى الأخير هو القريب من تعريف الحق في اللغة بمعناه العام ، إذ الحق في اللغة يطلق بمعناه العام على الأمر الثابت الموجود الذي لا يسوغ إنكاره .[٧]

---

(١) سورة الكهف آية ٤٤

(٢) سورة الحج آية ٦٢

(٣) لسان العرب لابن منظور مادة ــ حق ١٠ / ٤٩

(٤) سورة الأعراف آية ٤٣

(٥) سورة المعارج آية ٢٤

(٦) سورة الزمر آية ٧١

(٧) التعريفات لأبي الحسن علي بن محمد الجرجاني ص ٤٨

فتبين أن الحق في اللُّغة يأتي بمعنى الأمر الثابت والواجب المتيقن ويأتي كذلك على عدة معانٍ متقاربة .

ثانيا : تعريف الحقوق اصطلاحاً :

أما تعريف الحق في الاصطلاح فلم يتعرض له أكثر الفقهاء المتقدمين على الرغم من استعمالهم له في مواضع مختلفة وفي معان عديدة يجمعها معنى عام هو الوجود والثبوت .

ويرجع ذلك لاعتمادهم على الدلالة المأخوذة من المعنى اللغوي للحق ووضوح فكرة الحق ووفائهم بجميع استعمالات الحق في اللغة و الشرع .

ولكننا نجد صاحب شرح المنار [١] يعرف الحق بقوله : الحق هو الشيء الموجود من كل وجه ولا ريب في وجوده .

وقال الحافظ [٢] في الفتح [٣] عند شرحه لقوله صلى الله عليه وسلم أنت الحق : أي المتحقق الوجود الثابت بلا شك .

وعرفه ابن نجيم [٤] في البحر الرائق [٥] بقوله : الحق ما يستحقه الرجل .

هذا وقد ذكر الفقهاء المعاصرون عدة تعريفات للحق ، تدور كلها حول الآتي:

---

(١) شرح المنار للنسفي ص ٨٨٦

(٢) هو شهاب الدين أحمد بن علي بن محمد الكناني محدث مؤرخ أديب شاعر انتهت إليه الرحلة والرئاسة في الحديث في الدنيا بأسرها ولد سنة ٧٧٣ هـ وتوفي ٨٥٢ هـ أنظر الضوء اللامع للسخاوي ٢ / ٣٦

(٣) فتح الباري للحافظ ابن حجر ٣ / ٤

(٤) هو زين الدين بن إبراهيم بن محمد المصري الحنفي المعروف بابن نجيم كان فقيها أصوليا من تصانيفه شرح منار الأنوار في أصول الفقه ولب الأصول مختصر تحرير الأصول لابن الهمام والأشباه والنظائر والبحر الرائق أخذ عن القاسم والبرهان الكركي والأمين بن عبد العال وغيرهم توفي سنة ٩٧٠ هـ أنظر شذرات الذهب ٨ / ٩٥٨ معجم المؤلفين ٤ / ١٩٢

(٥) البحر الرائق لابن نجيم ٦ / ١٤٨

إما تعريف الحق بأنه " مصلحة ثابتة للفرد أو المجتمع أو لهما معا يقررها الشارع الحكيم " [١]

أو تعريف الحق بأنه : (اختصاص ثابت في الشرع يقتضي سلطة أو تكليف لله على عباده أو لشخص على غيره)[2]

بيد أنه يؤخذ على التعريف الأول الذي عرف الحق بالمصلحة بأنه قد ذكر الغاية من الحق والمراد منه . لأن الحق وسيلة إلى مصلحة وليس هو المصلحة لأن المصلحة ليست هي ذات الحق .

كما أن المصلحة لا تعود دائما إلى صاحب الحق لأنه إذا كان الغالب في حقوق العبد عود المصلحة إلى صاحب الحق فلا يمكن تصور ذلك في حقوق الله تعالى لأن الله لا يستفيد من طاعتنا وأدائنا لحقوقه تعالى شيئا . ولا تعود إليه مصلحة باعتباره صاحب الحق والآمر به . [٣]

التعريف المختار :

هو التعريف الثاني الذي عرف الحق بأنه : (اختصاص ثابت في الشرع يقتضي سلطة أو تكليف من لله على عباده أو من شخص على غيره)

فهو التعريف الراجح عندي لأنه تعريفٌ جامعٌ مانعٌ يشمل جميع أنواع الحقوق ، ويبين خصائص الحق ، لذلك سألقي عليه الضوء بالشرح .

---

(١) الفقه الإسلامي للدكتور يوسف موسى ص ٢١١ ، وانظر مذكرات عن الحق والذمة للشيخ علي الخفيف ص ٣٦ ، المدخل للفقه الإسلامي للشيخ عيسوي أحمد عيسوي ص ٣٠٥ ، المدخل للفقه الإسلامي للشيخ محمد مصطفى شلبي ص ٢٣٨

(٢) الملكية في الشريعة الإسلامية للدكتور العيادي ١ / ١٠٣ ، وانظر نفس المعنى المدخل الفقهاء العام لمصطفى الزرقا ٣ / ١٠

(٣) الحق في الشريعة الإسلامية للدكتور محمد طموم ص ٣٧

شرح التعريف :

اختصاص : الحق قد يكون موضوعه مالا كاستحقاق الأجير أجره وقد يكون موضوعه سلطة شخصية كحق المستأجر في التسلط على الأجير في تشغيله .

وكلا الموضوعين لكي تكون حقا يجب أن يختص بشخص معين أو بفئة معينة . إذ لا معنى للحق إلا عند ما يتصور فيه ميزة ممنوحة لصاحبه وممنوعة عن غيره .

فالأجرة يختص بها الأجير وتكليف الأجير بالعمل سلطة يختص بها المستأجر وهو صاحب العمل .

فالاختصاص بموضوع الحق هو العلاقة التي تكون الحق و توجِدُهُ ولا وجود لفكرة الحق إلا بوجود الاختصاص الذي هو قوامها وحقيقتها .

فإذا عدمت علاقة الاختصاص أصبح كأن الموضوع من قبيل الإباحة العامة كممارسة مهنة التجارة .

وقوله ثابت في الشرع : أي أن الاختصاص لابد أن يكون ناتجا عن إقرار الشرع له لأن نظرة الشرع هي أساس الاعتبار في وجود الحق . ومن ثم فلا يعتبر حقا ما لا يعتبره الشرع كذلك .

وقوله سلطة أو تكليفاً : هو بيان لنوعي الحق

لأن الحق قد يكون سلطة لشخص على آخر فلا يمنع عنه كحق الولي على الصغير في التصرف في ماله وتربيته وكحق مالك الدار في داره .

وقد يكون الحق تكليفا كحق الله تعالى على عباده في طاعته وكحق المستأجر على الأجير أن يقوم بعمله .[1]

(١) المدخل الفقهي العام لمصطفى الزرقا ٣ / ١٠

ثالثا : بيان أنواع الحقوق في الفقه الإسلامي :

لما كان الموضوع ينصب على بيان حقوق العمال كان لا بد من التعرض لذكر أنواع الحقوق وبيانها بشيء من التفصيل وتحديد إلى أي نوع من الحقوق تدخل حقوق العمال .

وقد قسم علماء الفقه الإسلامي الحق ــ باعتبار مستحقه ــ إلى أقسام رئيسية سأبينها ثم أبين ما يندرج تحت كل قسم من الفروع حسب ما ذكره الفقهاء .

وقد اختلف الفقهاء في تعداد أقسام الحق وذلك بالنظر إلى صاحب الحق فتارة يكون المستحق هو المولى سبحانه وتعالى وتارة يكون المستحق هو العبد وتارة يكون الحق له استحقاق من جهة الله تعالى ومن جهة أخرى يكون حقا للعبد .

الرأي الأول :

لابن عابدين [1] وهو أن المحكوم به أربعة أقسام [2] :

١ ــ حق الله تعالى المحض : مثل حد الزنا والخمر .

٢ ــ حق العبد المحض : وهو ظاهر .

٣ ــ ما فيه الحقان وغلب فيه حق الله تعالى : كحد القذف أو السرقة .

٤ ــ ما فيه الحقان وغلب فيه حق العبد : كالقصاص والتعزيرات .

([1]) هو محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين دمشقي الحنفي الفقيه الأصولي صنف كتبا كثيرة منها (رد المحتار على الدر المختار ــ العقود والآلي في الأسانيد العوالي ــ العقود الدرية في تنقيح الفتاوى الحامدية) وغيرها توفي بدمشق سنة ١٢٥٢ هــ أنظر الإعلام للزركلي ٩ / ٧٧

([2]) حاشية ابن عابدين ٥ / ٣٥٣

الرأي الثاني :

للقرافي[١] و هو أن التكاليف على ثلاثة أقسام [٢] :

١ ـــ حق الله تعالى فقط : كالإيمان وتحريم الكفر .

٢ ـــ حق للعباد فقط : كالديون والأثمان .

٣ ـــ قسم مختلف فيه هل يغلب فيه حق الله أو حق العبد : كحد القذف .

الرأي الثالث :

لابن قدامة [٣] وهو أن الحقوق على ضربين [٤] :

١ ـــ حق الله تعالى .

٢ ـــ حق الآدمي .

ومن يتمعن في الآراء الثلاثة السابقة يتبين أن الحق من حيث مستحقه ينقسم إلى ثلاثة أقسام :

---

(١) هو أبو عباس أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الصنهاجي الأصل المشهر بالقرافي ولد سنة ٦٢٦ هـــ كان مالكيا إماما في أصول الفقه وأصول الدين عالما بالتفسير وغيره تولى تدريس المدرسة الصالحية وصنف (الذخيرة في الفقه ـــ التنقيح في أصول الفقه) توفي سنة ٦٨٢ هـــ أنظر معجم المؤلفين ١ / ١٥٨

(٢) الفروق للقرافي ١ / ١٤٠

(٣) هو عبد الله بن أحمد بن محمد موفق الدين أبو محمد الدمشقي صاحب التصانيف ولد سنة ٥٤١ هـــ قال ابن النجار : كان الشيخ ... إمام الحنابلة وكان ثقة حجة نبيلا من تصانيفه (البرهان في علوم القرآن ـــ المغني في شرح مختصر الخرقي ـــ التبيين في أنساب القرشيين) توفي سنة ٦٢٠ هـــ أنظر الذيل على طبقات الحنابلة لابن رجب الحنبلي ٢ / ١٣٣

(٤) المغني لأبن قدامه ٩ / ٢٣٧

القسم الأول :

حق الله تعالى الخالص وهو يشمل الحقوق التالية :

١ ـــ عبادات محضة رأسها الإيمان بالله والصلاة وغيرها .

٢ ـــ عقوبات محضة وهي حدود الجرائم كحد الزنا والسرقة .

٣ ـــ عقوبات قاصرة كحرمان من باشر القتل بغير حق من الميراث .

٤ ـــ حق يدور بين العبادة والعقوبة مثل كفارة الحنث في اليمين .

٥ ـــ حق قائم بنفسه كخمس الغنيمة .

٦ ـــ عبادة فيها معنى المؤونة كصدقة الفطر .

٧ ـــ مؤونة فيها معنى العبادة وهي عشر ما خرج من الأرض العشرية .

٨ ـــ مؤونة فيها معنى العقوبة كالخراج الذي يؤخذ من الكافر إذا اشترى أرض عشرية .[١]

---

(١) أصول السرخسي ٢ / ٢٩٠ ، وانظر شرح التلويح على التوضيح للتفتازاني ٢ / ١٥١

القسم الثاني :

حق العبد الخالص وهو يشمل الحقوق التالية [١] ــ كما ذكرها ابن رجب ــ[٢] :

١ ــ حق ملك كحق السيد في مال المكاتب .

٢ ــ حق تملك كحق الأب في مال ولده .

٣ ــ حق انتفاع كوضع الجار خشبة على جدار جاره .

٤ ــ حق الاختصاص وهو عبارة عما يختص مستحقه بالانتفاع به ولا يملك أحد مزاحمته مثل مرافق الأملاك كالطرق والأفنية ومرافق الأسواق .

٥ ــ حق التعلق لاستيفاء الحق ومنه حق المرتهن بالرهن .

أما ابن قدامه [٣] فقد قسم حقوق العبد إلى قسمين [٤] :

١ ــ المال أو ما هو مقصود منه المال .

٢ ــ ما ليس بمال ولا المقصود منه المال مثل : القصاص والنكاح والطلاق ونحوها .

يتبين مما سبق أن حقوق العمال تدخل تحت هذا القسم ، فتعتبر من قبيل حق العبد الخالص ، حيث أن المستأجر " صاحب العمل " يختص بمنفعة الأجير الخاص " العامل " الذي يعمل لمصلحة

---

(١) القواعد لابن رجب الحنبلي ص ٢٠٠

(٢) هو أبو الفرج عبد الرحمن بن أحمد بن رجب البغدادي الدمشقي الحنبلي الملقب بزين الدين ، من علماء الحنابلة البارزين في القرن الثامن الهجري ، توفي في دمشق سنة ٧٩٥ هـ .

(٣) سبق ترجمته ص ٣٠

(٤) المغني لابن قدامه ٩ / ٢٣٨

صاحب العمل ولا يشاركه فيه سواه ويكون خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل طوال مدة الإجارة .[١]

القسم الثالث :

الحق المشترك لله وللعبد وهو ينقسم إلى قسمين :

الأول : ما اجتمع فيه الحقان وحق الله غالب ومن أمثلته حق صيانة الإنسان لحياته وعقله وصحته وبدنه وماله عن الإفساد والإتلاف فإن ذلك حق لله تعالى .[٢]

لأن في المحافظة على هذه النعم التي عليها تقوم الحياة تحقيق إرادة الله في خلقه بعبادته وحده لا شريك له . وفيها حق للعبد وهو مصلحته الخاصة في المحافظة على حياته وصحته وماله .

الثاني : ما اجتمع فيه الحقان وحق العبد غالب مثل القصاص فإن فيه حقا لله سبحانه وهو عقوبة الجاني جزاء له وزجرا لمن تسول له نفسه الاعتداء على عباد الله . وفي ذلك صلاح المجتمع وصيانة الدماء قال تعالى : " **وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَاْ أُولِيْ الأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ** " .[٣] وفيه حق للعبد لأن القصاص عقوبة مثليه قال تعالى : " **وَكَتَبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ....**"[٤] ولكن لما كان وجوبها بطريق المماثلة يتبين أن حق العبد راجح فيها لذا كان لولي الدم حق المطالبة بالقصاص وله حق العفو مجانا أو على عوض كما في سائر حقوق العباد .[٥]

---

(١) انظر لاحقاً ص ٥١

(٢) تهذيب الفروق والقواعد السنية في الأسرار الفقهية ، مطبوع بهامش الفروق للقرافي ١ / ١٥٧

(٣) سورة البقرة الآية ١٧٩

(٤) سورة المائدة الآية ٤٥

(٥) أصول السرخسي ٢ / ٢٩٧

المطلب الثاني

تعريف الحقوق وبيان أنواعها في نظام العمل السعودي

أولا : تعريف الحقوق في النظام :

اختلفت وجهات نظر شُراح الأنظمة في تعريف الحق إلى عدة اتجاهات منها :

الاتجاه الأول :

نظر أصحاب هذا الاتجاه إلى صاحب الحق فوجدوا في إرادة هذا الشخص العنصر الجوهري في الحق ولهذا عرفوا الحق بأنه :

قدرة أو سلطة إرادية لهذا الشخص يستعملها في ظل حماية القانون .[١]

وهذا الاتجاه ينظر إلى الحق من خلال صاحبه فيراه صفة تلحق بالشخص فيصبح بها قادراً على الإتيان بأعمال معينة ولهذا سمي " بالمذهب الشخصي ".[٢]

ـــ وهذا التعريف يوجه إليه النقد من جانبين :

الأول : أن الإرادة ليست شرطا لازما لنشوء الحق ، فلعديم الأهلية أن يكتسب الحق دون أن تكون له إرادة و للحمل المستكن ـــ وهو لا إرادة له على وجه اليقين ـــ أن يكتسب بعض الحقوق .

---

(١) محاضرات في المدخل للعلوم القانونية للدكتور . احمد سلامة ص ١٨ ـــ ١٩

(٢) نظرية الحق للدكتور شفيق شحاتة ص ٨

والثاني : أن تعريف الحق بأنه قدرة أو إرادة خلط بين الحق نفسه وبين مباشرته ، بل إن الإرادة ليست لازمة دائما ــ كما قيل لمباشرة الحقوق . ومثال ذلك عديم الأهلية الذي يستعمل حق ملكيته دون أن تكون له في ذلك إرادة .[١]

الاتجاه الثاني :

نظر أصحاب هذا الاتجاه إلى محل الحق أو موضوعه و لم ينظروا إلى صاحبه ولهذا يطلق على أصحاب هذا الاتجاه بأصحاب الاتجاه الموضوعي .

وقد عرفوا الحق (بأنه مصلحة يحميها القانون) .[٢]

والمتأمل في هذا التعريف يجد أنه اشتمل على عنصرين :

أحدهما : جوهري وهو المصلحة .

والآخر : شكلي وهو الحماية النظامية التي تتمثل في الدعوى .

ــ وهذا التعريف أيضا لم يسلم من النقد ، فقد وجه إليه ما يلي :

١ ــ أنه يعرف الحق بهدفه والغاية منه ، وهي المصلحة ، فالمصلحة هي غاية الحق ومن الخطأ تعريف الحق بالغاية منه .

٢ ــ أنه يجعل من الحماية القانونية أو الدعوى عنصراً في الحق مع أن الحماية تأتي بعد أن يوجد الحق فالدعوى لا تعتبر عنصراً أو ركناً من أركان الحق وإنما هي وسيلة لحمايته تأتي بعد وجود الحق .

---

(١) المقدمة في دراسة الأنظمة تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة بجامعة الملك عبد العزيز ص ٢٣١

(٢) أصول القوانين للدكتور عبد الرزاق السنهوري ص ٥٨

٣ ـــ كل حق يكون مصلحة وليس العكس بمعنى أن كل مصلحة لا تكون حقاً ومثال ذلك : فرض الرسوم الجمركية على الواردات الأجنبية حماية للصناعات الوطنية . فمع أن الصناعة الوطنية تستفيد من هذه الرسوم إلا أن هذه المصلحة لا تخول لأصحابها حقاً في المطالبة بفرض هذه الرسوم . [1]

والخلاصة : إن هذا الاتجاه قد عرف هدف الحق وما يترتب على الحق بعد قيامه من الحماية النظامية و لم يعرف الحق .[2]

الاتجاه الثالث :

ويطلق على أصحاب هذا الاتجاه بأصحاب المذهب المختلط .

ويذهب أنصاره إلى المزج بين المذهبين السابقين في مذهب واحد فجمع فيه بين ما هو شرط لمباشرة الحق واستعماله وهو الإرادة ، وبين ما هو هدف الحق من المصلحة فقالوا :

(إن الحق هو مصلحة يحميها القانون عن طريق قدرة يُعتَرفُ بها لشخصٍ معين) واختلف أنصاره في تغليب أحد هذين العنصرين على الآخر . فبعضهم رجح عنصر الإرادة وبعضهم رجح عنصر المصلحة .

ـــ وهذا التعريف يوجه إليه النقد الذي وجه للمذهبين السابقين .[3]

([1]) المقدمة في دراسة الأنظمة تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة بجامعة الملك عبد العزيز ص ٢٣٢ ـــ ٢٣٣

([2]) المدخل للعلوم القانونية للدكتور أحمد سلامة ص ٢٣ ، وانظر أصول قانون العمل للدكتور حسن كيره ص ٥٥٨

([3]) المدخل للعلوم القانونية للدكتور أحمد سلامة ص ٢٣ ـــ وانظر المقدمة في دراسة الأنظمة تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة بجامعة الملك عبدالعزيز ص ٢٣٣ ـــ وانظر كتاب نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٢٩٣

الاتجاه الرابع :

ويطلق عليه الاتجاه الحديث .

وقد حاول أصحاب هذه النظرية أن يعرف الحق بتعريف يتجنب كافة ما وجه إلى المذاهب السابقة من نقد .[١]

وتسمى نظرية "الاستئثار والتسلط " وهي تعرف الحق بأنه (استئثار شخص بميزة ما يَعترفُ بها القانون ويحميها)

ــ شرح التعريف :

والمقصود بعنصر الاستئثار :

اختصاص شخص على سبيل الانفراد بشيء أو بقيمة ما . فالاستئثار في هذا التعريف هو المصلحة التي قال بها أصحاب الاتجاه الثاني .

والمصلحة لا تصبح حقاً إلا إذا ثبتت للشخص على سبيل التخصيص والانفراد .

والاستئثار أيضا يستعاض به عن فكرة القدرة الإرادية التي قال بها أصحاب الاتجاه الأول . فالمجنون والطفل مثلا يظل صاحب حق بماله من الاستئثار و الاختصاص ببعض الأشياء أو القيم وإن انعدمت الإرادة لديه .[٢]

وكما أن الاستئثار يعني انفراد شخص دون غيره بمال معين أو بقيمة معينة فهو يرد على الأشياء المادية

---

(١) المقدمة في دراسة الأنظمة لأعضاء هيئة التدريس ص ٢٣٥

(٢) نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٢٩٤

والمعنوية وتقوم فكرة الاستئثار بحق من الحقوق على أساس عدم التساوي بين مراكز الأفراد .[١]

ويقصد بالتسلط عند أصحاب هذا التعريف :

سلطة التصرف بحرية في الشيء محل الحق وهذا التصرف بحرية في الشيء يخول لصاحب الحق التصرف فيه ماديا باستعماله أو بعدم استعماله وبإتلافه إذا شاء ، والتصرف فيه تصرفا قانونيا كما شاء ثم هو يختلف في مضمونه ومداه حسب طبيعة الأشياء والقيم موضوع الحق فتختلف الأشياء المادية عن الحقوق اللصيقة بالإنسان كحقه في سلامة جسمه وحقه في الحياة.فالتسلط فيها محدود بحكم طبيعتها .[٢]

أما الأشياء المادية فلمالك الشيء وحده دون غيره أن يستعمله أو يستغله وأن يتصرف فيه . وهذا الحق مقرر له هو بمقتضى القانون . فهو يتمتع بهذه المميزات دون غيره من الأفراد . فإذا اعتدى أحد على حق ما كان للمالك المطالبة برد مثل هذا الاعتداء .[٣]

والتعريف المختار للحق في النظام :

هو ما ذهب إليه بعض شُراح الأنظمة حيث قالوا : (إن الحق سلطة يثبتها القانون لشخص تكون ميزة له لتحقيق مصلحة مشروعة) .[٤]

---

(١) المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ص ٢٣٦

(٢) نظرات في الشريعة لعبد الكريم زيدان ص ٢٩٤

(٣) المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ص ٢٣٦

(٤) مدخل لدراسة القانون وتطبيق الشريعة الإسلامية للدكتور عبد الناصر توفيق العطار ص ٣٦٠

شرح التعريف :

ـــ سلطة : فمن يمتلك منـــزلاً أو سيارة فإنه يكون صاحب حق ملكية على متزله أو سيارته . وحق الملكية هذا إنما هو سلطة يتميز بها المالك على الشيء المملوك عن غيره من الناس .

ـــ يثبتها القانون للشخص : فما لم يثبت القانون للشخص هذه السلطة فإنه لا يكون صاحب حق . فمثلا : السارق له سلطة على الشيء المسروق غير أن هذه السلطة لم يثبتها القانون فلا يكون صاحب حق .

ـــ لتحقيق مصلحة مشروعة : أي أنه عندما يمنح القانون هذه السلطة لشخص فإنه يعطيه ميزة يحقق بها مصلحة مشروعة يقرها .

ومثال ذلك : إذا لم يقم المدين بالوفاء بالدين فإن القانون يمنح الدائن سلطة تمكنه من الحجز على أموال المدين ، وبيعها بالمزاد واستيفاء الدين من الثمن الذي يرسو به المزاد . وهذه السلطة يحقق بها الدائن مصلحة هي استيفاء الدين وهي مصلحة مشروعة يقرها القانون . [١]

ثانيا : بيان أنواع الحقوق في نظام العمل السعودي

لما كان الموضوع ينصب على بيان حقوق العمال كان لا بد من التعرض لذكر أنواع الحقوق في القوانين الوضعية وبيانها بشيء من التفصيل وتحديد إلى أي نوع من الحقوق تدخل حقوق العمال .

وقد قسم فقهاء القانون الوضعي حقوق الأفراد إلى حقوق سياسية ، وحقوق مدنية .

---

(١) المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ص ٢٣٦

وتنقسم الحقوق المدنية إلى حقوق عامة وحقوق خاصة ، وتنقسم الحقوق الخاصة إلى حقوق الأسرة والحقوق المالية ، وتنقسم الحقوق المالية إلى حقوق عينية وحقوق شخصية وحقوق ذهنية وإليك بيانها بإيجاز :

أولا : الحقوق السياسية :

هي الحقوق التي يقررها القانون لشخص ليشارك في النظام السياسي للجماعة وأهم هذه الحقوق هي :

أ ـــ حق الانتخاب : أي حق الشخص في اختيار نواب الشعب لتولي بعض سلطات الدولة .

ب ـــ حق الترشيح : وهو حق الشخص في أن يتقدم إلى الناخبين نائبا عنهم في تولي سلطة معينة في الدولة .

ج ـــ حق تولي الوظائف العامة : أي حق الشخص في أن يمارس نشاطاً يؤدي به أعمال وظيفة عامة في الدولة ، وهذه الحقوق مقصورة على الوطنيين في الأصل دون الأجانب .

ثانيا : الحقوق المدنية :

وهي حقوق يقررها القانون للشخص لممارسة نشاطه المدني . والمقصود بالنشاط المدني هنا هو كل نشاط للشخص غير النشاط السياسي .

والحقوق المدنية يتمتع بها الوطنيون والأجانب على السواء ، والحقوق المدنية تنقسم إلى حقوق عامة وحقوق خاصة . [1]

---

(1) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٦٦

١ ــ الحقوق العامة :

وهي حقوق تقررها فروع القانون العام كالقانون الدستوري . وهي التي تثبت للإنسان لمجرد كونه إنساناً ، لهذا يطلق عليها الحقوق اللصيقة بالشخصية أو حقوق الشخصية .

و تتميز هذه الحقوق بأنها لا يجوز التنازل عنها كما أنه لا يرد عليها التقادم . [١]

مثل : حق الشخص في التنقل و الاجتماع وحق الشخص في اعتناق عقيدة معينة وحق الشخص في التملك والحقوق العامة لا سبيل إلى حصرها .

٢ ــ الحقوق الخاصة :

هي حقوق تقررها فروع القانون الخاص كالقانون المدني وقوانين الأسرة والزراعة والعمل وغيرها . ونظراً لأن الحقوق الخاصة تتضمن حقوقاً مالية وحقوقاً غير مالية هي حقوق الأسرة . لهذا جرى العمل على تقسيم الحقوق الخاصة إلى حقوق الأسرة و الحقوق المالية .[٢]

أ ــ حقوق الأسرة :

وهي سلطات يثبتها القانون للشخص لمباشرة نشاطه كعضو في أسرة . والأسرة هي مجموعة من الأشخاص تربطهم قرابة نسب أو قرابة مصاهرة .

ومثال هذه الحقوق : حق الوالدين في طاعة أولادهما لهما وحقهما في تربية هؤلاء الأولاد . [٣]

---

(١) المقدمة في دراسة الأنظمة لأعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة بجامعة الملك عبد العزيز ص ٢٤٩ ــ ٢٥٠

(٢) مدخل لدراسة القانون للدكتور عب الناصر العطار ص ٣٧٠

(٣) المصدر السابق ص ٣٧٠

ب ــ الحقوق المالية :

وهي التي تثبت للأفراد في علاقتهم بعضهم بالبعض . وقد ترد هذه الحقوق على شيء فينشأ ما يسمى " بالحق العيني" . وقد ترد هذه الحقوق على عمل أو امتناع عن عمل يلتزم به أحد أطراف العلاقة القانونية في مواجهة الآخر فينشأ ما يسمى "بالحق الشخصي" . وقد ترد هذه الحقوق على نتاج ذهن الإنسان وفكره فينشأ ما يسمى "بالحق المعنوي " أو "الأدبي" . [١]

الأول : الحق العيني :

هو سلطة مباشرة على شيء مادي معين بالذات يثبتها القانون لشخص تكون ميزة له لتحقيق مصلحة مشروعة .[٢]

وقد ينشأ هذا الحق بصفة مستقلة فيكون الحق عيناً أصلياً . وقد يكون هذا الحق تابعاً لعلاقة أخرى بين الدائن والمدين . أي ينشأ ضماناً للوفاء بالحق الشخصي ويكون الحق عندئذ حقا عينيا تبعيا .

أ ــ الحقوق العينية الأصلية :

وقد عرفته المادة الأولى من النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار الصادر في ١٤ / ٢ / ١٤٢٢ هـ (بأنه الحق المستقل بذاته غير المستند إلى حق آخر يرد على استعمال الشيء محل الحق أو استغلاله أو التصرف فيه)[٣]

وتشتمل الحقوق العينية الأصلية على حق الملكية والحقوق العينية الأخرى المتفرعة عنه .

---

(١) المقدمة في دراسة الأنظمة تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة بجامعة الملك عبد العزيز ص ٢٥١

(٢) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٧٢

(٣) النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار الصادر عام ١٤٢٢هـ المادة الأولى

١ ــ حق الملكية :

هو عبارة عن سلطة مباشرة على شيء معين بالذات يقررها القانون لشخص وتخوله ميزة استعمال هذا الشيء واستغلاله والتصرف فيه .[1]

وهو أهم الحقوق العينية الأصلية وأوسعها من حيث السلطات التي يخولها للمالك .

ويلاحظ أن التصرف هو الذي يميز حق الملكية عن غيره من الحقوق العينية الأصلية .

٢ ــ الحقوق المتفرعة عن الملكية :

ويقصد الحقوق التي تقتطع بعض عناصرها لمصلحة شخص آخر غير المالك ومنها :

ــ حق الانتفاع :

وهو سلطة يثبتها القانون لشخص على شيء مملوك لغيره تخوله استغلال ذلك الشيء واستعماله .[2] ويكتسب بطرق منها الوصية وبالعقد وبالشفعة وغيرها .

ــ حق الاستعمال والسكنى :

يخول حق الاستعمال لصاحبه سلطة مباشره على شيء غير مملوك له لاستعماله .

كأرض يزرعها أو منزل يسكنه . وليس لصاحب حق الاستعمال استغلاله بتأجيره ــ مثلاً ــ للغير لأن حقه مقصور على الاستعمال الشخصي .[3]

---

(١) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٧٣

(٢) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٧٤

(٣) المصدر السابق ص ٣٧٤

ـــ حق الارتفاق :

وهو كما عرفته المادة الأولى من النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار .

بأنه (حق يحد من منفعة عقار لفائدة غيره يملكه شخص آخر ....) . [١]

فالارتفاق هو تكليف يرد على عقار لمصلحة عقار آخر على أن لا يكون العقاران مملوكين لشخص واحد .

وحقوق الارتفاق قد تكون ظاهرة كحق المرور والمطل والمجرى وقد تكون خفية لا تدل عليها علاقة ظاهرة كالحق في عدم تعلية البناء عن حد معين .

وتكتسب حقوق الارتفاق بميراث أو وصية أو عقد أو حيازة ....أو غيرها .[٢]

وتنتهي حقوق الارتفاق : كما نصت على ذلك المادة ٦٣ من النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار (تنتهي حقوق الارتفاق إذا أصبحت الوحدة العقارية بها والوحدة العقارية المرتفقة في يد مالك واحد)[٣]

ـــ حق الحكر :

وهو حق عيني يخول للمحتكر الانتفاع بأرض الغير عن طريق البناء عليها أو الغراس فيها مقابل أجرة الحكر وهي أجرة المثل .

ويملك المحتكر ما أحدثه من بناء أو غراس ملكا تاما وله أن يتصرف فيه وحده أو مقترنا بحق الحكر

وينتقل هذا الحق بوفاة المحتكر إلى ورثته .[٤]

---

(١) النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار الصادر عام ١٤٢٢ هـــ المادة الأولى

(٢) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٧٥ .

(٣) النظام السعودي للتسجيل العيني للعقار الصادر عام ١٤٢٢هـــ المادة الثالثة والستون .

(٤) نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٣١١

ب ــ الحقوق العينية التبعية :

لا تنشأ إلا ضماناً للوفاء بحق من الحقوق الشخصية ويعطي الحق العيني التبعي لصاحبه الحق في تتبع الشيء الضامن والتنفيذ عليه في أي يد يكون كما أنه يعطي لصاحبه أيضا الحق في التقدم على غيره من الدائنين العاديين أو حتى على غيره من الدائنين ذوي الضمان الخاص التاليين له في المرتبة .

وتتنوع الحقوق العينية التبعية بحسب مصدرها إلى أنواع ثلاثة هي :

حق الرهن ، وحق الاختصاص ، وحق الامتياز . [١]

١ ــ حق الرهن :

وهو ينشأ بالاتفاق بين المدين والدائن وبمقتضاه يلزم المدين بأن يقدم شيئاً (عقاراً أو منقولاً) ضماناً للوفاء بما عليه من دين . فالرهن مصدره عقدي والرهن نوعان :

ــ الرهن الرسمي :

عقد به يكسب الدائن على عقار مخصص لوفاء دينه حقاً عينياً يكون له بمقتضاه أن يتقدم على الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة في استيفاء حقه من ثمن ذلك العقار في أي يد يكون . [٢]

ــ الرهن الحيازي :

عقد به يلتزم شخص ضماناً لدين أن يسلم إلى الدائن أو إلى أجنبي يعينه المتعاقدان شيئاً يرتب عليه للدائن حقا عينيا يخوله حبس الشيء لحين استيفاء الدين . وأن يتقدم على الدائنين العاديين والدائنين التاليين له في المرتبة في اقتضاء حقه من ثمن هذا الشيء في أي يد يكون .[٣]

---

(١) المقدمة في دراسة الأنظمة لأعضاء هيئة التدريس ص ٢٥٨

(٢) القانون المدني المصري مادة رقم ١٠٣٠ ص ٣٥٩ القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨

(٣) القانون المدني المصري ماده رقم ١٠٩٦ ص ٣٨٥ للقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨

٢ ــ حق الاختصاص :

هو حق عيني تبعي على عقار للمدين يأمر به القاضي بناء على طلب دائن محكوم له بدينه .[1]

٣ ــ حق الامتياز :

هو سلطة يقررها النظام لدائن معين مراعاة لصفة حقه تخوله أن يستوفي هذا الحق من مال معين أو من مجموع أموال مدينة بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين والدائنين أصحاب الضمانات العينية التاليين له في المرتبة .[2]

وهو نوعان : ــ حق امتياز عام يرد على جميع أموال المدين من عقارات ومنقولات .

ــ حق امتياز خاص يرد على مال معين من أموال المدين .

الثاني : الحق الشخصي :

الحق الشخصي أو الحق الدائني :

وهو سلطة يثبتها القانون لشخص تكون ميزة له تمكنه من أن يطالب شخصاً آخر بعمل أو بامتناع عن عمل واقتضاء ذلك منه .[3]

فالحق الشخصي رابطة قانونية بين شخصين دائن ومدين ؛ بمقتضاها يكون للدائن مطالبة المدين بإعطاء شيء كنقل ملكية شيء أو ترتيب حق عيني تبعي كالرهن ، أو القيام بعمل كالتزام المقاول ببناء المترل المتفق عليه أو بالامتناع عن عمل كالالتزام الصادر من تاجر تجاه آخر بعدم المنافسة .

---

(١) القانون المدني المصري ماده رقم ١٠٩٦ ص ٣٨٥ للقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨

(٢) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية للدكتور السيد عيد نايل ص ١٤٣

(٣) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر عطار ص ٣٧٨

ويسمى هذا الحق بالحق الشخصي بالنظر إليه من ناحية الدائن . ويسمى التزاماً أو ديناً إذا نظرنا إليه من ناحية المدين .[١]

ويعتبر حق العمل من الحقوق الشخصية التي تخول لصاحب العمل سلطة على العامل تمكنه من مطالبته بأداء العمل على أحسن وجه ، ولذا خول النظام لصاحب العمل سلطة إصدار الأوامر والتعليمات للعامل والإشراف عليه ومراقبته حتى يقوم بالعمل على النحو المطلوب وإلا تعرض للجزاء الذي يقرره النظام .[٢]

الثالث : الحقوق الذهنية:

هي سلطة يثبتها القانون للشخص على إنتاجه الذهني ويكون ميزة له تمكنه من تحقيق مصلحة معنوية ومادية يقرها القانون كحق التأليف وحق الاختراع .[٣]

وهي نوع من الحقوق حديثة النشأة لم تكن الحاجة تدعو إليها في الماضي . ولكن ظهرت الحاجة ملحة إليها حديثاً ؛ حماية للإنتاج الفكري والذهني وهو نتاج غير ملموس ولهذا سميت تارة بالحقوق المعنوية والأدبية ، وتارة أخرى بالملكية الأدبية أو الفنية أو الصناعية إلى أن استقرت أخيرا باسم " الحقوق الذهنية ".[٤]

---

(١) نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٣١٥

(٢) انظر لاحقاً ص ٥٢ـــ٥٤

(٣) مدخل لدراسة القانون للدكتور عبد الناصر العطار ص ٣٩٠

(٤) مؤلف أعضاء هيئة التدريس ص ٢٧٤

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف الحقوق وأنواعها

بالتأمل في الفقه الإسلامي والنظام الوضعي حول تعريف الحقوق وبيان أنواعها نجد أن أكثر الفقهاء المتقدمين لم يتعرضوا لتعريف الحق لوضوح فكرة الحق ووفائهم بجميع استعمالاته في اللغة والشرع إلا أن البعض منهم عرفه بالاختصاص وهو تعريف شمل خصائصه وجميع أنواعه فشمل حق الله وحق العباد وأن هذا الاختصاص ثابت في الشرع .

أما النظام فقد اقتصر في تعريفه للحق على السلطة التي يثبتها القانون لشخص تكون ميزة له لتحقيق مصلحة مشروعة واقتصر في بيان أنواعه على الحقوق المتعلقة بالعباد وقسمها فقط و لم يتطرق لحق الله تعالى .

ولهذا نجد أن ثبوت الحق في الفقه الإسلامي من الله تعالى ، أما في النظام فمقرر من واضع النظام .

وعلى هذا نجد أن الفقه الإسلامي كان أشمل في تعريفه للحق وفي بيان أنواعه فقد شمل أنواع الحقوق أما النظام فكان قاصراً على حقوق العباد .

المبحث الرابع

تعـــــــريف العـــــــامل

وفيـــــه ثلاثــــــة مطـــــالب :

المطلب الأول :

تعريف العامل لغة واصطلاحا .

المطلب الثاني :

تعريف العامل في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف العامل .

المطلب الأول

تعـــــريف العامــــــل لغة و اصطلاحا

أولا : تعريف العامل في اللغة :

العامل اسم فاعل من عمل يعمل عملا فهو عامل [١] . والعمل المهنة والفعل ، والجمع أعمال . والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله . ومنه قيل للذي يجمع الزكاة عامل [٢] والجمع عاملون و عمال .

وهم القوم الذين يعملون بأيديهم ضروباً من العمل حفراً أو طياً أو نحوه . [٣]

ثانيا : تعريف العامل في الاصطلاح :

لقد ورد استعمال لفظ العامل عند الفقهاء تحت مسمى الأجير الخاص . و لم يذكروا تعريفا محددا للعامل وذلك لوضوحه إذ لا يختلف معناه في الفقه عن المعنى اللغوي . [٤]

ولكن الفقهاء أوردوا عدة تعريفات للأجير الخاص وهي كما يلي :

عرفه الحنفية [٥] : بأنه (من يعمل لواحد)

---

(١) انظر مقاييس اللغة لابن فارس ٤ / ١٤٥

(٢) انظر لسان العرب لابن منظور ١١ / ٤٧٤

(٣) انظر مقاييس اللغة لابن فارس ٤ / ١٤٥

(٤) انظر الموسوعة الفقهية الصادرة عن وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ــ الكويت ــ ٣٠ / ٣٣٢

(٥) حاشية رد المحتار ٦ / ٣٥٥ ، بدائع الصنائع ٤ / ١٧٤

وهناك تعريف عند المالكية ورد في "حاشية الشلبي" [١] للأجير الخاص ، حيث عرفه بأنه

(من استحق الأجرة نظير قيامه بعمل خلال فترة زمنية معينة) . [٢]

وعرّفه "الشافعية "[٣] و "الحنابلة "[٤] : بأنه " الذي يستأجر مدة "

وقد أورد صاحب "كشّاف القناع"[٥] تعريفا جامعا مانعا ، حيث عرفه بأنه " من قدر نفعه بالزمن . لاختصاص المستأجر بمنفعته في مدة الإجارة لا يشاركه فيها غيره " . وأرى أنه أنسب تعريف .

شرح التعريف :

قدر نفعه بالزمن : أي يكون عقده محدد بمدة معينة يستحق الأجر بمضيها .

لاختصاص المستأجر بمنفعته .... إلخ ، أي أن الأجير الخاص يعمل لشخص معين [٦] لا يشاركه فيه سواه ، ومن ثم فيكون الأجير الخاص في مدة الإجارة خاضعاً لإشراف وتوجيه المستأجر .

---

(١) هو أحمد بن محمد بن أحمد السعودي المصري المعروف بالشلبي فقيه نحوي من تصانيفه : تجريد الفوائد الرقاق في شرح كتر الدقائق إتحاف الرواة بمسلسل القضاة الفوائد الستة على شرح المقدمة الأزهرية توفي سنة ١٠٢١هـ أنظر معجم المؤلفين لعمر رضا ٢ / ٧٨

(٢) حاشية الشلبي جـ ٥ ص ١٣٤ ، موجود في شرح نظام العمل د / السيد عيد نايل ص ١٤

(٣) المجموع ١٥ / ١٠٠

(٤) المغني لابن قدامه ١٢ / ٣٨

(٥) كشاف القناع ١٢ / ٦٤

(٦) الموسوعة الفقهية ــ الكويت ــ ١ / ٢٨٨

المطلب الثاني

تعريف العامل في نظام العمل السعودي

عرفت المادة الثانية من نظام العمل السعودي العامل بأنه : " كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيداً عن نظارته "

وبالنظر في هذا التعريف يتضح ما يلي [١] :

١ ـــ أن العامل لابد أن يكون شخصاً طبيعياً ، ولا فرق بين أن يكون ذكراً أو أنثى ، أو عامل وطني أو أجنبي وعلى هذا فلا يمكن أن يكون العامل شخصاً اعتبارياً .

فقانون العمل يحكم العلاقات والروابط المتعلقة بالعمل التابع المأجور ، القائمة بين الأشخاص العاديين فقط .

واشتراط أن يكون العامل شخصاً طبيعياً لأن علاقة العمل تفترض أداء مجهود في العمل ومن ثم فلا يمكن أن ينعقد عقد العمل إلا بين رب عمل وشخص طبيعي ، أما الشخص الاعتباري فلا يمكن أن يتعهد بعمل خاص به كعامل .

---

(١) شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية . للمستشار . يوسف عبد العزيز ص ١٠ ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية للدكتور السيد عيد نايل ص ٦

ـــ وانظر شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للدكتور رمضان جمال ص ٣١

ـــ وانظر الوسيط في شرح نظام العمل السعودي للدكتور نزار عبد الرحمن الكيالي ص ١٢٠ ـــ ١٢١

ـــ وانظر الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للدكتور علي عوض حسن ص ٣٥

ـــ وانظر شرح قانون العمل وتعديلاته للدكتور غالب علي الداوودي

ـــ وانظر الوسيط في مدونة الشغل للدكتور عبد اللطيف خالفي ١ / ٢٧٠ ـــ ٢٧١

٢ ــ أن يلتزم العامل بأداء عمل . ولا عبرة في ذلك بنوع العمل فيعد عاملا كل عامل أو مستخدم يؤدي عملاً لصاحب العمل سواء كان يدويا أم عقلياً في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي صناعياً كان أم تجارياً أم زراعياً في أي خدمة عامة أو خاصة فنياً أو غير فني .

ولا يشترط أن يكون من قام بالعمل محترفاً فمن يقوم بعمل عرضاً يعتبر عاملاً ويخضع لقانون العمل متى تحقق عنصرا التبعية والأجر . ولاتهم التسمية التي يسمى بها العامل مدير أو مندوب أو غيرها

٣ ــ يقوم العامل بالعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه وصاحب العمل كما عرفته المادة الثانية من نظام العمل السعودي هو (كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملا أو أكثر مقابل أجر). ويكون العمل تحت إدارته وإشرافه ولا يشترط حضوره مكان العمل فقد يكون العمل والعامل بعيدين عن نظارته .

ويتضح من هذا النص : أنه إذا كان يشترط في العامل أن يكون شخصاً طبيعياً فلا يشترط ذلك في صاحب العمل لأن العمل الذي يقوم به الإنسان له صور عديدة ونظام العمل لا ينظم كل هذه الصور بل ينظم صورة منها فقط وهي العمل التابع الذي يؤديه الشخص تحت رقابة وإشراف شخص آخر بحيث يكون العامل في أدائه لعمله في مركز التابع .

والتبعية المقصودة :

هي التبعية القانونية بمعنى أن يوجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل .

فهو الذي يملك أن يصدر أوامر وتعليمات بشأن العمل وأن يشرف عليه ويراقبه في القيام به وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع أوامره وإذا أهمل في تنفيذ العمل ولا يلزم أن يكون العامل خاضعا

لصاحب العمل في كل تفاصيل العمل ودقائقه وإنما يكفي أن يكون خاضعا له بالنسبة إلى الظروف الخارجية التي تكتنف أداءه للعمل .

وبعبارة أخرى لا يشترط توافر التبعية الفنية بل يكفي التبعية الإدارية .

وعلى ذلك لا يعد عاملا الشخص الذي يقوم بالعمل لحسابه الخاص كالمحامي أو الطبيب ولا من يؤدي العمل مستقلا عن رقابه أو توجيه من يؤدي العمل لصالحه .

٤ ــ يجب أن يحصل العامل على أجر مقابل أداء العمل أيا كان نوع الأجر نقدا أو عينا ، وأيا كان مقداره وأيا كانت الطريقة التي يحدد بها .

ولا يعد العمل مأجوراً إلا إذا كان مقابل أجر يرتبط به برابطة السببية بحيث يكون كلا منهما سببا للآخر .

أما العمل في الجمعيات الخيرية وما شابهها بدون أجر فإن العامل لا تنطبق عليه أحكام نظام العمل السعودي . لأنه عمل مجاني يؤدى على سبيل التبرع أو التطوع .

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف العامل

بالتأمل في تعريف العامل في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي يتضح أنه لا يوجد فرق بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في تعريف العامل ــ حتى وإن اختلف المسمى فالفقه الإسلامي يطلق عليه الأجير الخاص والنظام السعودي يسميه العامل ــ حيث اتفق النظام السعودي مع الفقه الإسلامي على أن العامل هو من يعمل عند معين مدة معلومة ويكون تحت إدارته وإشرافه ، فبهذا نجد أن تعريف العامل في نظام العمل السعودي يتفق مع تعريف الأجير الخاص في الفقه الإسلامي .

الفصل الأول

ضمـــانات الـــوفاء بأجـــور العـــمال

وفيـــــه ثلاثـــــة مباحـــــث :

المبحث الأول:

امتيــــــــــاز دين الأجـــــر .

المبحث الثاني :

تضامن المدينين في الوفاء بالأجــر .

المبحث الثالث :

حمـــــــــاية الأجـــــــــر .

المبحث الأول

امتيـــــاز ديـــــن الأجـــــــر

ويحتـــوي على ثلاثـــة مطـــــالب :

<u>المطلب الأول :</u>

امتياز دين الأجر في الفقه الإسلامي .

<u>المطلب الثاني :</u>

امتياز دين الأجر في نظام العمل السعودي .

<u>المطلب الثالث :</u>

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في امتياز دين الأجر.

المطلب الأول

امتياز دين الأجر في الفقه الإسلامي

نظرا لأن أداء الأجر يعتبر من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل تجاه العامل فإن الفقه الإسلامي خول للعامل بعض الضمانات التي تمكنه من الحصول على أجره من صاحب العمل.

ومن هذه الضمانات امتياز دين الأجر الذي يكون للعامل بمقتضاه الحق في الحصول على الأجر بالتقدم على سائر دائني صاحب العمل وقد تكلم الفقهاء عن هذا الضمان عند الحديث عن الحكم في حالة إفلاس المستأجر وما إذا كان يجوز للأجير الخاص الحق في حبس العين المعقود عليها من أجل استيفاء الأجر أم لا ؟

وقد فرق الفقهاء بين الأجير الخاص الذي لعمله أثر في العين كالصباغ ونحوه وبين من لا أثر لعمله في العين كالحمال ونحوه كما يلي :

*** النوع الأول :**

وهو ما إذا كان للأجير الخاص أثر في العين المستأجرة فقد اختلف الفقهاء في جواز حبس العين من أجل استيفاء الأجر على قولين :

- **القول الأول :**

ذهب جمهور الحنفية [١] ، والمالكية [٢] ، والشافعية - في وجه [٣] - ، والحنابلة [٤] إلى القول : بأن للأجير الحق في حبس العين بعد الفراغ من عمله حتى يستوفي الأجر .

([١]) تبين الحقائق شرح كنز الرقائق ٥ / ١١١ ، وبدائع الصنائع للكاساني ٦ / ٢٦٣١

([٢]) بداية المجتهد لابن رشد ٢ / ٢٨٩ ــ ٢٩٠ ، بلغة السالك ج ٢ / ص ١٣٦ ، المدونة الكبير ٣ / ٤٤٠ ــ ٤٤١

([٣]) المهذب للشيرازي ١ / ٤١٧

([٤]) شرح منتهى الإرادات ٢ / ٣٧٩ ، كشاف القناع ٤ / ٣٧ ، الإنصاف للمرداوي ٦ / ٧٧

ــ ووجه هذا القول :

أن المعقود عليه وصف قائم في العين فله الحق في الحبس لاستيفاء البدل كما في البيع [١].

- **القول الثاني :**

ذهب الإمام زفر [٢] - من الحنفية [٣]- ، والشافعية [٤] في الوجه الآخر إلى القول بعدم جواز حبس الأجير للعين المعقود عليها من أجل استيفاء الأجر .

ــ ووجه هذا القول :

أن الأجرة في الذمة و لم يشترط رهن العين فيها فلا يملك حبسها بدون اذن أو شرط رهن [٥].

ــ المناقشة :

ناقش أصحاب القول الأول ما ذهب إليه أصحاب القول الثاني ، بأن العامل قد باع منفعته ــ وهي بيده ــ وله الحق في حبس ما باعه حتى يستوفي ثمنه احتياطا لحصوله على أجرته [٦].

ــ الراجح :

من خلال ما ذكر يتضح أن القول الراجح هو ما ذهب إليه أصحاب القول الأول وهو جواز حبس العين حتى يستوفي أجرته نظراً لقوة وجهتهم وردهم على أقوال المخالفين .

---

(١) تبين الحقائق شرح كتر الرقائق ٥ / ١١١ ، وبدائع الصنائع للكاساني ٦ / ٢٦٣١

(٢) هو زفر بن الهذيل بن قيس العنبري البصري صاحب الإمام أبي حنيفة وكان يفضله ويقول : هو أقيس أصحابي قال أبن معين ثقة مأمون وقال أبن حبان كان فقيها حافظا قليل الخطأ ولد سنة ١١٠ هــ وتوفي بالبصرة سنة ١٥٨ هــ أنظر طبقات ابن سعد ٦ / ٢٧٠

(٣) الهداية للمرغيناني ٣ / ٢٣٣ ، و تبيين الحقائق شرح كتر الرقائق ٥ / ١١١

(٤) المجموع شرح المهذب ١٤ / ٣٦١ ــ ٣٦٢

(٥) المجموع شرح المهذب ١٤ / ٣٦٢

(٦) الإنصاف للمرداوي ٦ / ٧٧

*** أما النوع الثاني :**

وهو إن لم يكن للأجير أثر ظاهر في العين كالحمال وغاسل الثوب لتطهيره لا لتحسينه والكيال والوزان والعداد [١] فقد اختلف الفقهاء في جواز حبس العين على قولين :

- **القول الأول :**

ذهب الحنفية [٢] والشافعية [٣] والحنابلة [٤] إلى القول بعدم جواز حبس الأجير للعين الذي لا أثر لعمله فيها من أجل استيفاء الأجر .

ــ ووجه هذا القول :

أن المعقود عليه نفس العمل وهو عرض يفنى ولا يتصور بقاؤه وليس له أثر يبقى ويقوم مقامه فلا يتصور حبسه [٥].

- **القول الثاني :**

ذهب المالكية [٦] إلى القول بحق العامل في حبس العين الذي لا اثر لعمله فيها حتى يستوفي أجره .

ــ ووجه هذا القول :

أن الأجير بائع منفعته فكان أحق بما عمل فيه . ولأن العامل تسلم العمل بيده فصار كأنه سلعة مبيعة بيده ، فللعامل الحق في حبس ما تسلمه حتى يقبض الأجرة كالبائع يحبس السلعة حتى يتسلم الثمن [٧].

---

(١) مختصر الطحاوي ١٢٩ ، حاشية ابن عابدين ٦ / ١٨

(٢) تبيين الحقائق ٥ / ١١١ ، نتائج الأفكار ٩ / ٧٨

(٣) المهذب ١ / ٤١٧

(٤) مطالب أولي النهى ٣ / ٦٨٢ ــ ٦٨٣

(٥) نتائج الأفكار ٩ / ٧٨

(٦) الذخيرة ٤ / ١٢٦ ، المدونة ٣ / ٤٤٠ ــ ٤٤١

(٧) الذخيرة ٤ / ١٢٦

ـــ المناقشة :

ناقش أصحاب القول الثاني أصحاب القول الأول بأن العمل يجري مجرى الأعيان فإذا عمل عملا صار كأنه شريك لمالك العين بعمله ، لأن هذا قدم مالا وذاك قدم منفعة فلا يجب على العامل تسليم ما عنده قبل أن يأخذ عوضه .

وقياسا على البيع فإن العامل قد باع منفعته وهي بيده فلا يلزمه تسليمها حتى يتسلم الأجرة كالبائع وقد صرف العامل منافعه ووقته وجهده فلزم أن تكون الأجرة في مقابل ذلك من هذا المحمول أو غيره فيكون أحق به حتى يتسلم أجرته .

ـــ الراجح :

من خلال ما ذكر يتضح أن القول الراجح ما ذهب إليه أصحاب القول الثاني ، وهو أن للعامل الحق في حبس العين حتى يستوفي أجره حتى ولو لم يكن لعمله أثر يبقى نظراً لقوة وجهتهم وردهم على قول المخالفين ، ولما فيه من إلزام للناس للوفاء بالحقوق .

المطلب الثاني

امتياز دين الأجر في نظام العمل السعودي

رعاية لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف وباعتبار أن مستحقاته هي مورد الرزق الأساسي الذي يتعيش منه فقد كان طبيعياً أن يجعل له المنظم الحق في الامتياز بما يستحقه من مبالغ لدى صاحب العمل .

والامتياز هو : هو سلطة يقررها النظام لدائن معين مراعاة لصفة حقه تخوله أن يستوفي هذا الحق من مال معين أو من مجموع أموال مدينه بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين و الدائنين أصحاب الضمانات العينية التاليين له في المرتبة .

والامتياز قسمان : امتياز عام وامتياز خاص .

١ ـــ الامتياز العام :

إذا كان الامتياز محله جميع أموال المدين ويخول الدائن حـــق التنفيذ على أي مال من أموال المدين المملوكة له عند التنفيذ ويستوفي حقه من ثمنها بالأولوية على غيره من الدائنين . ولكن ليس له حق تتبع [1] ما خرج من ملكية المدين قبل ذلك .

٢ ـــ الامتياز الخاص :

إذا كان الامتياز محله أحد أموال المدين . وقد يرد الامتياز الخاص على عقار أو منقول للمدين وقد يكون امتيازاً عقارياً إذا كان محله عقاراً وقد يكون امتيازاً منقولاً إذا كان محله منقولا . وهذا النوع من الامتياز يخول الدائن سلطة التنفيذ على المال محل الامتياز واستيفاء حقه من ثمنه بالأولوية والتقدم على غيره من الدائنين . وإذا خرج هذا المال من يد المدين كان للدائن حق تتبعه والتنفيذ عليه في يد من انتقلت إليه ملكيته .[2]

---

(١) حق التتبع : أي حقه في تتبع المرهون في أي يد انتقلت اليها كما لو تصرف فيه المدين بالبيع مثلا . (نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٣١٣).

(٢) الوسيط في شرح نظامي العمل و التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية للدكتور السيد عيد نايل ص ١٤٣

و قد نص المنظم السعودي على اعتبار أجر العامل وسائر المبالغ المستحقة له من الديون الممتازة امتيازا عاما على جميع أموال صاحب العمل ، فنصت المادة التاسعة عشر (١٩) من نظام العمل السعودي الجديد بأنه : "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته بمقتضى هذا النظام ديونا ممتازة من الدرجة الأولى ، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل .

وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديونا ممتازة ، ويدفع للعامل مبلغاً معجلاً يعادل أجر شهر واحد ، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر ، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية "

ويتضح من نص هذه المادة الآتي :

١ ــ أن هذا الامتياز لا يقتصر على دين الأجر بل يشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل أو من يعولهم . ومن ثم فهو يشمل كل مبلغ يلتزم به رب العمل ويكون ناشئا عن علاقة العمل التي تربطه بالعامل وعلى رأس تلك المبالغ الأجر أيا كان مقداره وأيا كانت طبيعته وأيا كانت المدة المستحق عنها ، ويدخل في ذلك مكافأة نهاية الخدمة ، ومقابل الإجازة السنوية إذا حرم منها العامل و التعويضات المستحقة للعامل قبل رب العمل لإنهائه العقد بدون مبرر أو بدون مراعاة مهلة الإخطار الواجبة أو قبل انقضاء مدته المحددة في العقد . [1]

٢ــ أن هذا الامتياز يعتبر امتيازا عاما من الدرجة الأولى ولهذا فهو يتقدم [2] على جميع المصروفات سواء القضائية أو مصروفات التفليسة أو التصفية . وأنها ديون تتقدم سائر الديون الأخرى ولها أولوية عليها ولا يتزاحم العامل مع غيره من دائني صاحب العمل ولا يجري معهم قسمة الغرماء بقدر دينه . [3]

٣ــ لما كان هذا الامتياز امتيازاً عاماً فهو لا يقتصر على مال معين من أموال صاحب العمل بل يشمل جميع أمواله العقارية منها والمنقولة ، مالها علاقة بالمنشأة وما ليس لها بها علاقة وسواء ما كان منها سابقا

([1]) التزامات صاحب العمل القانونية لحسن الفكهاني ص ١٧٩ ــ وانظر الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية للدكتور السيد عيد نايل ص ١٤٤

([2]) والمقصود بالتقدم : أي يتقدم على الدائنين العاديين والدائنين التالين له في المرتبة في استيفاء حقه من ثمن ذلك العقار في أي يد يكون (نظرات في الشريعة الإسلامية لعبد الكريم زيدان ص ٣١٣)

([3]) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للدكتور عبد الله بن مرعي بن محفوظ ص ٨٢ وانظر في نفس المعنى كتاب شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية للمستشار يوسف عبد العزيز محمد ص ٢٣

على إلحاق العامل بالعمل وما كان لاحقا على ذلك لأن الامتياز عاما وشاملا ولهذا فهو يشمل الأموال جميعها .[١]

ومن ثم يكون للعامل التنفيذ على جميع الأموال المملوكة لصاحب العمل عند التنفيذ ولكن ليس له أن يتتبع ما خرج منها قبل ذلك . وللعامل استيفاء حقوقه من ثمن هذه الأموال بالأولوية على غيره من الدائنين العاديين والدائنين التالين له في المرتبة .[٢]

٤ ـــ أن هذا الامتياز يكون لورثة العامل أيضا بعد وفاته وبنفس المرتبة وعلى جميع أموال صاحب العمل دون تفريق بين منقول وعقار وذلك بالنسبة للمبالغ التي نشأت لمورثهم بسبب عقد العمل وتوفي قبل اقتضائها من صاحب العمل .[٣]

وهذا يعتبر من أقصى درجات الحماية التي وفرها المنظم السعودي لأجر العامل والذي يعتبر مصدر دخل ومعاش وحيد له ولمن يعول غالبا .

والمنظم السعودي بهذا يوافق كثيرا من التقنينات الدولية في هذا الشأن . فهو يقابل نص المادة الحادية عشرة (١١) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩ م بشأن حماية الأجور التي تنص على الآتي :

١ ـــ في حالة الإفلاس أو التصفية القضائية لمشروع ما يعامل العامل معاملة الدائنين الممتازين سواء فيما يتعلق بالأجور المستحقة لهم عن الخدمات المؤداة خلال فترة سابقة للإفلاس أو التصفية القضائية بالصورة وبالقدر الذي يحددهما التشريع القومي .

٢ ـــ يدفع الأجر الذي يشكل ديناً ممتازاً بكامله قبل أن يطالب الدائنون العاديون بحقهم.

٣ ـــ يحدد التشريع القومي ترتيب أولوية الديون الممتازة المكونة من الأجور بالنسبة للديون الممتازة الأخرى .[٤]

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة تأليف الدكتور علي حسين نجيده ص ٥٢٦

(٢) الوسيط للدكتور السيد عيد نايل ص ١٤٤

(٣) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد للدكتور محمد براك الفوزان ص ١٠٥ وانظر الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي للدكتور منير فريد الدكمي ص ٩٣

(٤) تشريعات العمل في الدول العربية للدكتور أحمد زكي بدوي ص ١١٤

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في امتياز دين الأجر

بالنظر في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في خصوص امتياز دين الأجر يتضح أن الفقه الإسلامي قد عالج هذا الموضوع تحت حق حبس الأجير الخاص للعين المعقود عليها من أجل استيفاء الأجر .

وقد فرق الفقهاء بين الأجير الخاص الذي لعمله أثر في العين وبين الأجير الخاص الذي لا أثر لعمله في العين ، فإن كان للأجير أثر في العين المستأجرة فقد اخترنا ما ذهب إليه جمهور الحنفية والمالكية وأحد الوجهين عند الشافعية والحنابلة وهو جواز حبس الأجير للعين المعقود عليها حتى يستوفي الأجرة . وإن لم يكن للأجير أثر ظاهر في العين فقد اخترنا ما ذهب إليه المالكية وهو أن للعامل الحق في حبس العين حتى يستوفي أجره حتى ولو لم يكن لعمله أثر يبقى . ونظام العمل السعودي يتفق مع ما ترجح لدينا في الحالتين ، حيث إن النظام السعودي جعل أجر العامل دينا ممتازا من الدرجة الأولى على جميع أموال صاحب العمل ، وأنه يقدم على جميع الغرماء . ولم يفرق بين ما إذا كان لعمله أثر أو لم يكن لعمله أثر ، وهذا الحق له ولورثته من بعده .

المبحث الثاني

تضـــامن المـــدينين في الـــوفاء بالأجـــــر

ويشتـــمل على ثلاثـــة مطـــالب :

المطلب الأول :

تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي حول تضامن المدينين في الوفاء بالأجر.

المطلب الأول

تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في الفقه الإسلامي

يعمل الفقه الإسلامي على المحافظة على أجر العامل ، لذلك يحيطه بكل الوسائل التي تضمن الوفاء به في المستقبل .

ومن هذه الوسائل أنه أجاز أخذ الكفالة بالأجر الذي يستحقه الأجير في المستقبل . و إلى هذا ذهب الأحناف [١] والشافعية [٢]

لأن الكفالة بدين مآله إلى الوجوب صحيحة كالكفالة بما يدور على فلان .

والرهن بالأجر صحيح ، حيث إن موجب الرهن ثبوت يد الاستيفاء ، واستيفاء الأجر قبل الوجوب صحيح فالرهن به كذلك . وإذا ثبت جواز الرهن به ثبت جواز الكفالة بطريق الأَوْلى .

ثم يجب على الكفيل نحو ما يجب على الأصيل إن لم يشترط خلافه من تعجيل أو تأخير . ولأن الكفالة للضم ، فتُضم به ذمة الكفيل إلى ذمة الأصيل فيما هو ثابت فيه بصفته . [٣]

والسؤال الذي يطرح نفسه الآن ، هو هل الكفالة تضامنية ؟ بمعنى هل يجوز للدائن الرجوع على الكفيل والمدين معا ؟ أو أيهما شاء ؟ أم لا يجوز له مطالبة الكفيل إلا بعد رجوعه على المدين وعجزه عن الحصول على حقه منه ؟.

([١]) المبسوط للسرخسي ١٨ / ٩٣ ، الفتاوى الهندية ٤ / ٤٩٠

([٢]) إعانة الطالبين للبكري الدمياطي ٣ / ١٠٩

([٣]) المبسوط للسرخسي ١٨ / ٩٣ ، والفتاوى الهندية ٣٦ / ٤٤٢

وقد اختلف الفقهاء في الإجابة على هذا التساؤل على قولين :

القول الأول :

ذهب جمهور الفقهاء [١] من الحنفية [٢] والمالكية في رأي [٣] والشافعية [٤] والحنابلة [٥] إلى أن الكفالة تضامنية أي أنه يجوز للدائن الرجوع على الكفيل والمدين ومطالبتهما معا أو أيهما شاء .

واستدل جمهور الفقهاء بما يلي :

ــ بحديث عن أبي أمامه الباهلي [٦] رضي الله عنه قال : سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : (الزعيم غارم) [٧]

ووجه الدلالة : أن النبي صلى الله عليه وسلم بيَّن أن الضامن ملزم بأداء الدين الذي تكفل بضمانه سواء بدأ صاحب المال المطالبة له أم بالمضمون عنه لأن الحديث عام لم يفرق . [٨]

ــ ولأن الكفالة ضم الذمة إلى الذمة في المطالبة [٩] والحق ثابت في ذمتيهما فملك مطالبة من شاء منهما كالضامنين إذا تعذرت مطالبة المضمون عنه . [١٠]

---

(١) منهم سفيان الثوري والأوزاعي وأبو عبيد وإسحاق (انظر المحلى ٨ / ٥٢٦)

(٢) فتح القدير لابن الهمام ٥ / ٤٠٣ وانظر حاشية رد المحتار ٥ / ٢٨١

(٣) بداية المجتهد لابن رشيد ٢ / ٣٦٠ وانظر حاشية الصاوي على الشرح الصغير ٧ / ٤٥٠

(٤) مغني المحتاج ٢ / ٢٠٨ وانظر روضة الطالبين ٤ / ٢٦٤

(٥) المغني لابن قدامه ٥ / ٥٤٧

(٦) هو أبو أمامه صدي بن عجلان بن وهب الباهلي غلبت عليه كنيته روى عن النبي صلى الله عليه وسلم وعمر وعثمان وغيرهما من الصحابة سكن الشام وتوفي سنة ٨١ هـ . الإصابة (٢ / ١٨٢) .

(٧) أخرجه أبو داود في كتاب البيوع ــ باب تضمين العارية (٣ / ٢٩٦) رقم ٣٥٦٥ وأخرجه الترمذي في سننه في كتاب البيوع ــ باب ما جاء في أن العارية مؤداة (٣ / ٥٦٥) رقم ١٢٦٥ وصححه الألباني في أرواء الغليل (٥ / ٢٤٦) جمعهم من حديث أبي أمامة الباهلي

(٨) القواعد والضوابط في الضمان المالي للدكتور حمد الهاجري ١ / ٣٠٧

(٩) فتح القدير لابن الهمام ٥ / ٤٠٣

(١٠) المغني لابن قدامة ٧ / ٨٦

القول الثاني :

ذهب المالكية في الرواية الأخرى [١] وقواه ابن القيم [٢] إلى أنه لا يجوز للدائن الرجوع على الكفيل إلا بعد الرجوع على المدين وعجزه عن الحصول على الدين منه أو إذا اشترط رب الدين أخذ دينه من أيهما شاء [٣].

ووجه قول المالكية :

أن الكفالة وثيقة كالرهن وكما لا يجوز للدائن المرتهن الحصول على حقه من الرهن (الوثيقة) إلا بعد رجوعه على المدين وعجزه من الحصول على الدين منه فكذلك لا يجوز له الرجوع على الكفيل إلا بعد رجوعه على المدين وعجزه عن الحصول على حقه منه [٤].

والراجح :

ما ذهب إليه الجمهور من أن الكفالة تضامنية أي أنه يجوز للدائن الرجوع على الكفيل والمدين ومطالبتهما معا أو أيهما شاء . وذلك لقوة أدلتهم . ولكي يتحقق معنى الحماية والفائدة من الكفيل ولكي يكون فيه تطابق بين معنى الكفالة والضمان وواقعها الذي يمكن الدائن من مطالبة أيهما شاء .

---

(١) الكافي لابن عبد البر ص ٣٩٨ ــ ٣٩٩ وبداية المجتهد لابن رشد ٢ / ٣٦٠

(٢) هو محمد بن أبي بكر بن أيوب الزرعي الدمشقي ولد بدمشق سنة ٦٩١ هـ قال ابن حجر عنه كان جرئ الجنان واسع العلم عارفا بالخلاف ومذاهب السلف وهو الذي هذب كتب ابن تيميه ونشر علمه ولازمه وسجن معه في قلعة دمشق توفي سنة ٧٥١ هـ أنظر الدرر الكامنة لابن حجر ٤ / ٢١

(٣) إعلام الموقعين ٣ / ٤١١

(٤) إعلام الموقعين ٣ / ٤١١

المطلب الثاني

تضامن المدينين في الوفاء بالأجر في نظام العمل السعودي

الأصل أن الالتزام يكون بسيطا أي يكون علاقة بين شخصين أحدهما دائن والثاني مدين . ولكن قد يتعدد الدائنون أو المدينون في الالتزام نفسه .[١] فقد يتعلق الوصف بأطراف الرابطة القانونية فيتضامن الدائنين بحيث يحق لأي من هؤلاء الدائنين المتعددين أن يقتضي الدين كله نيابة عن باقي الدائنين ويسمى في هذه الحالة (التضامن الإيجابي) .

وكذلك قد يتضامن المدينون بحيث يكون من حق الدائن أن يرجع على أي من المدينين المتعددين بكل الدين ويسمى في هذه الحالة (التضامن السلبي) .[٢]

والتضامن أيا كان نوعه في مجال المعاملات المدنية يخالف الأصل ؛ لأن الأصل أنه إذا تعدد أطراف الالتزام انقسم الالتزام بينهم ولكن قد يتفق أو ينص القانون على خلاف هذا الأصل فيحدث تضامن بين الدائنين أو تضامن بين المدينين .[٣]

والتضامن السلبي من أهم الضمانات لاستيفاء الدين لأن مطالبة الدائن لكل المدينين بكل الدين مجتمعين أو منفردين يؤمنه ضد خطر إعسار أحدهم ويجنبه مشقة تعدد إجراءات التقاضي ومشقة نفقاتها .[٤]

وبما أن طبيعة قواعد أنظمة وقوانين العمل حمائية وأنها آمرة ، وأن هذه الحماية مقررة في الغالب للعامل لأنه الطرف الأضعف في هذه العلاقة العقدية فقد جاءت كل هذه الأنظمة والقوانين مؤكدة لحقوق العامل وحامية لها بفرض مبدأ التضامن حماية لحق العامل وأجره .

---

(١) الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات ــ عيد نايل ص ١٤٥

(٢) أحكام الالتزام للدكتور عبد القادر الفار ص ١٧٥

(٣) أحكام الالتزام دراسة مقارنة للدكتور أيمن سعد سليم ص ٢٤٤

(٤) الوسيط (مرجع سابق) لعيد نايل ص ١٤٦

وفي نظام العمل السعودي وردت مادتان تؤكدان هذا المبدأ و تشتملان على ثلاث حالات تعتبر تطبيقات للتضامن في أداء الالتزامات الناشئة عن عقد العمل على عاتق صاحب العمل وأهم هذه الالتزامات الالتزام بدفع الأجر .[١]

الحالة الأولى :

التضامن بين صاحب العمل الأصلي و المقاول من الباطن

تنصّ الفقرة الأولى من المادة الحادية عشرة (١١ / ١) من نظام العمل السعودي على الآتي :

ــ (إذا عهد صاحب العمل لأي شخص طبيعي أو معنوي القيام بعمل من أعماله الأصلية [٢] أو جزء منها وجب على الأخير أن يعطي عماله كافة الحقوق و المزايا التي يعطيها صاحب العمل الأصلي لعماله ويكونان مسؤولَين عنها بالتضامن فيما بينهما) .

فإذا عهد صاحب العمل لشخص آخر القيام بعمل من أعماله الأصلية أو جزء منها ، فقد أراد المنظم السعودي أن لا يكون ذلك ذريعة للانتقاص من حقوق العمال فأوجب على من قام مقام صاحب العمل أن يعطي عماله كافة الحقوق والمزايا التي يمنحها صاحب العمل الأصلي لعماله [٣] .

فنجد أن التضامن بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن يكون في حدود مستحقات عمال المقاول من الباطن فقط . ففي هذه الحالة يكون لأي من عمال المقاول من الباطن الرجوع بمستحقاته على المقاول من الباطن أو على صاحب العمل الأصلي أو عليهما معاً [٤]. ولو رجعنا إلى أحكام القضاء لوجدنا أن هذا المبدأ يطبق تطبيقا كاملا و على نطاق واسع فقد حكمت اللجنة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية في الدمام بقرارها رقم ٣٦٢ / ٤١٩ وتاريخ ٦ / ٤ / ١٤١٩ هــ

---

(١) الوسيط ــ عيد نايل ص ١٤٦

(٢) وقد صدر في تحديد المقصود بالأعمال الأصلية قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩ وتاريخ ٢٦/ ٢/ ١٤٠٠ هــ وهو ينص على أنه " يقصد بالأعمال الأصلية بالنسبة للأفراد موضوع نشاطهم المعتاد وبالنسبة لشركات الأعمال التي أنشأت الشركة من أجل القيام بها والمنصوص عليها في عقد تأسيسها أو في عقد الامتياز إذا كانت من شركات الامتياز " .

(٣) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد للدكتور محمد براك الفوزان ص ٤٩

(٤) الوسيط للدكتور عيد نايل ص ١٤٧

للعامل الأمريكي /......... بمبلغ /...........دولار مستحقات نهاية خدمة وبتكاليف المحاماة وقدرها /........... دولار وذلك على صاحبي العمل بالتضامن وهما شركة /.............. للطائرات وشركة /.............. للخدمات . ولم تنظر اللجنة لما ادعت به شركة /......... من انتقال العامل لدى شركة /............ وانه استلم مكافأة نهاية الخدمة عند انتقاله وكذلك ما ادعت به من أنه لم يرفع الدعوى ضد الشركة و إنما ضد شركة /......... للطائرات . وادعت أيضا بأن العلاقة بينهما ليست علاقة شراكة مع شركة /....... للطائرات ، بل هي علاقة مقاولة من الباطن وقد استأنفت الحكم أمام اللجنة العليا بوزارة العمل التي أصدرت قرارها رقم ٥٨٠ / ٤١٩ في ٩ / ٨ / ١٤١٩ هـ بتأييد قرار اللجنة الابتدائية وجاء في القرار : " وحيث اتفقت الشركتان المدعى عليهما في جميع دفوعهما على وصف العلاقة بينهما بأنها علاقة مقاولة من الباطن ورغم غرابة هذا الوصف باعتبار شركة /.............. للخدمات المقاول الأساسي . وشركة /........... للطائرات المقاول من الباطن وجرت العادة أن يدخل المقاول من الباطن بعماله لكن شركة /......... للخدمات قدمت بعض عمالها للمقاول من الباطن فإن اللجنة العليا ستأخذ بهذا الوصف دون أي اهتمام بالألفاظ والمصطلحات إذ العبرة بالواقع العملي .

وعليه فإن خدمة العامل لدى شركة /.............. للطيران . تعتبر امتدادا لخدمته لدى شركة /................... للخدمات لأنه عمل تنفيذ لمقاولة من الباطن ، وكفالته لا تزال على شركة /.............. للخدمات ...... الخ .

فقد ألزم المنظم السعودي صاحب العمل أن يعطي العامل نفس المزايا التي يدفعها المقاول الرئيسي لعماله ثم جعلت صاحبي العمل متضامنين فيما يتعلق بهذه الحقوق . ويجوز للعامل اقتضاء هذه المبالغ بطريق الدعوى المباشرة بمقتضى عقد المقاولة الذي ساهم العمال في تنفيذه . [١]

وفي هذه الحالة يشمل كل عمال هذه العملية سواء استخدمهم صاحب العمل أو المقاول من الباطن ويمتد التضامن ليضمن كامل حقوقهم دون التقيد بحد معين ولو كان هذا الحد هو نطاق حق مدينهم قبل مدينه . [٢]

---

(١) أصول قانون العمل د. حسن كيره ص ٣٥٥

(٢) قانون العمل للدكتور همام محمد زهران ص ٦٨٩

وإذا قام صاحب العمل الأصلي بأداء أجر العامل كان له الرجوع بكل ما أداه على المقاول من الباطن . أما إذا كان المقاول من الباطن هو الذي وفَّى الأجر للعامل فليس له حق الرجوع على صاحب العمل الأصلي . وذلك لأن التضامن من هنا تقرر لمصلحة عمال المقاول من الباطن ، والمدين أصلا بدين الأجر هو المقاول من الباطن وحده ومن ثم هو الذي يتحمله في النهاية كله وليس له حق الرجوع على صاحب العمل الأصلي به .[١]

ولو رجعنا لأحكام القضاء في الدول العربية الأخرى لوجدنا تقريراً لهذا المبدأ فقد قضت محكمة استئناف القاهرة بقولها : " ولما كانت المؤسسة الجديدة مقيدة بعقود العمل المبرمة من قبل صاحب المشروع المندمج لذ فإن الحق في المكافأة والتعويض وجميع حقوق العامل تنتقل هي الأخرى إلى الشركة المندمجة التي تعد مسؤولة عنها مسؤولية تضامنية [٢] .

وتجيء القرارات الإدارية من الجهات المختصة متوافقة مع هذا المبدأ حفاظا على أجور العمال وتقرر لهم حقا مباشرا على مستحقات رب العمل لدى الدولة وتعطيهم الحق في المطالبة بها مباشرة إذا تأخر في دفع أجورهم .

ومن ذلك على سبيل المثال : الأمر السامي رقم ١٠٧٥ / ٨ في ١٤ / ١٠ / ١٤٠٨ هـ ومضمونة قيام الأجهزة الحكومية عند إعداد الشروط الخاصة بالعقود بوضع نص في العقد يتضمن أحقية الجهة في دفع أجور العمال من تكاليف العقد إذا تأخر المقاول في صرفها إما مباشرة أو بواسطة الجهات المختصة .

ومن ذلك أيضا تعميم صاحب السمو الملكي أمير منطقة الرياض برقم ١١٤٥ س في ٢٨ / ١ / ١٤١٤ هـ المبني على تعميم صاحب السمو الملكي وزير الداخلية رقم ١١٢٩ بتاريخ ٩ / ١٢ / ١٤١٣ هـ .... في هذا الخصوص أيضا .

---

(١) الوسيط للدكتور : عيد نايل ص ١٤٧

(٢) د. عبد الحميد الحفني ص ٣٢٥ ـ ٣٢٦

الحالة الثانية :

التضامن بين أصحاب العمل عند تعددهم

تنصّ الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة (١١ / ٢) من نظام العمل السعودي على الآتي :

(إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا النظام وعقود العمل) .

وبالنظر في هذا النص يتضح أن المنظم السعودي قرر التضامن بين أصحاب العمل في الوفاء بحقوق العمال وحق العامل في الأجر يمثل أهم هذه الحقوق ومن ثم فإن التضامن في الحالات التي نص عليها قانون العمل يعد من أهم ضمانات الأجر .

وقد رأى المنظم السعودي أن يضمن للعامل حقوقه تجاه أصحاب العمل الواحد كما في النص السابق ومعنى ذلك أنه إذا تعدد أصحاب الأعمال المرتبطون بعلاقة عمل بعامل معين فإنهم يكونون مسئولين على وجه التضامن عن حقوق العامل .

ومن ثم يجوز للعامل بوصفه دائنا مطالبتهم بالوفاء بالالتزام الناشئ عن تطبيق قانون العمل مجتمعين أو منفردين ويعتبر وفاء أحدهم لدين العامل مبرئا لذمة الآخرين . [1]

وقد وضع المنظم السعودي هذا النص لمواجهة ما يحدث عملا إذ كثيرا ما يعمل العمال لدى شركاء متضامنين يكون لكل منهم صفة صاحب العمل . فلو لم يكن المنظم قد أورد هذا النص لما كان العامل يستطيع أن يحصل على حقوقه إذا تهرب كل واحد من الشركاء بحجة أنه لم يرتبط بالعامل خاصة وأن التضامن بين المدينين لا يفترض ولا يكون إلا بنص . [2]

---

(١) قانون العمل للدكتور صلاح الدين جمال الدين ص ١٣٦

(٢) الوجيز في شرح قانون العمل الجديد للدكتور علي عوض حسن ص ١٠٥

الحالة الثالثة

التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد

تنصّ المادة الثامنة عشرة (١٨) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" إذا انتقلت ملكية المنشأة لمالك جديد أو طرأ تغيير على شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك تبقى عقود العمل نافذة في الحالتين وتعد الخدمة مستمرة .

أما بالنسبة لحقوق العمال الناشئة عن المدة السابقة لهذا التغيير من أجور أو مكافأة نهاية خدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية أو غير ذلك من حقوق فيكون الخلف والسلف مسؤولَين عنها بالتضامن .

ويجوز في حال انتقال المنشآت الفردية لأي سبب اتفاق السلف والخلف على انتقال جميع حقوق العمال السابقة إلى المالك الجديد بموافقة العامل الخطية . وللعامل في حال عدم موافقته طلب إنهاء عقده وتسلم مستحقاته من السلف " .

لما كان عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي من جهة العامل ولكنها لا تقوم على هذا الاعتبار من جهة صاحب العمل . [١] أراد المنظم السعودي في هذه المادة أن يعطي ضمانًا كبيرًا للعمال في حال تغير مالك المنشآت أو تغير شكلها النظامي بالدمج أو التجزئة أو غير ذلك . [٢]

فقد تظل المنشأة قائمة وتباشر نشاطها بالرغم من تغيير وضعها القانوني فقد يكون هذا التصرف ناقلا للملكية كبيع المنشأة أو هبتها وقد يكون غير ناقل للملكية كتأجير المنشأة . [٣]

فقد قرر المنظم السعودي أن عقود العمل لا تنتهي في هذه الحالة وإنما تظل نافذة في حق المالك الجديد بما يعني أن للعامل كافة الحقوق الناشئة عن نظام العمل تجاه الإدارة الجديدة أو المالك الجديد . وذلك بالنسبة للحقوق التي تنشأ بعد حدوث هذا التغيير في المنشأة أما بالنسبة للحقوق الناشئة

(١) الوسيط د . عيد نايل ص ١٤٨ وقانون العمل د . صلاح الدين جمال الدين ص ١٣٩

(٢) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد للدكتور محمد الفوزان ص ١٠٤

(٣) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للدكتور عبد الله بن محفوظ ص ٨١

عن المدة السابقة لهذا التغيير كالأجور ومكافأة نهاية الخدمة مفترضة الاستحقاق بتاريخ انتقال الملكية فقد أراد المنظم أن تكون ضمانة العامل أكبر ، حيث قرر أن الخلف والسلف مسئولان عنها بالتضامن تجاه العامل .[١]

وبناء عليه : فإن الالتزامات التي تنشأ بعد انتقال المنشأة فإن صاحب العمل الجديد وحده هو الذي يتحملها وليس للعامل مطالبة صاحب العمل السابق بأي منها . والتضامن هنا يشمل جميع الالتزامات الناشئة قبل انتقال الملكية سواء منها ما كان لصالح العامل أو المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو لأي شخص آخر . فهنا يمكن للعامل أن يرجع بحقوقه على صاحب العمل القديم أو على صاحب العمل الجديد أو يرجع عليهما معا .

وإذا أدى صاحب العمل الجديد الدين كان له الرجوع بكل ما أداه على صاحب العمل القديم لأنه هو المدين له ، أما إذا أدى صاحب العمل القديم هذا الدين فليس له الرجوع بشيء مما أداه على صاحب العمل الجديد ، فهذا الأخير ليس مدينا بما نشأ قبل انتقال المؤسسة إليه .[٢]

---

(١) التعليق على نظام العمل للدكتور محمد الفوزان ص ١٠٤

(٢) الوسيط للدكتور عيد نايل ص ١٤٩

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي حول تضامن المدينين في الوفاء بالأجر

بالتأمل في الفقه الإسلامي حول تضامن المدينين في الوفاء بالأجر نجد أن الفقهاء أجازوا أخذ الكفالة بالأجر الذي يستحقه الأجير في المستقبل . وقد رجحنا أن للدائن الرجوع بالدين ومطالبة الكفيل أو المدين أو أيهما شاء .

وعرفنا أن نظام العمل السعودي نص على التضامن في أداء الالتزامات الناشئة عن عقد العمل على عاتق صاحب العمل سواء منها ما يكون بين صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن أو ما يكون بين أصحاب العمل عند تعددهم أو ما يكون بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد .

وعلى هذا نجد أن نظام العمل السعودي قد اتفق مع ما ذهب إليه الفقه الإسلامي من حفظ لحقوق العمال وذلك بالنص على التضامن بين أصحاب العمل لأداء الالتزامات الناشئة عن عقد العمل لمصلحة العامل .

المبحث الثالث

حمـــــــــايـــة الأجــــــــــر

وينقســــــم إلى ثلاثــــــة مطـــــالب :

المطلب الأول :

حماية الأجر في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

حماية الأجر في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في حماية الأجر.

المطلب الأول

حماية الأجر في الفقه الإسلامي

ولبيان حماية الأجر في الفقه الإسلامي أعرض للمسائل التالية :

المسألة الأولى :

تسعير الأجور

تكلم ابن القيم [١] عن مسألة تسعير الأجور فقال :

والمقصود : أن هذه الأعمال متى لم يقم بها إلا شخص واحد صارت فرضاً معينا عليه . فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحة قوم أو نساجتهم أو بنائهم . صارت هذه الأعمال مستحقة عليهم . يجبرهم ولي الأمر عليها بعوض المثل . ولا يمكنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل . ولا تمكن الناس من ظلمهم . بأن يعطوهم دون حقهم ... وإلا فالمقصود أن الناس إذا احتاجوا إلى أرباب الصناعات ــ كالفلاحين وغيرهم ــ أستأجروا على ذلك بأجرة المثل ، وهذا من التسعير الواجب فهذا التسعير في الأعمال " [٢]

فإذا كانت الحاجة إلى تسعير الأجر بأجرة المثل يكون جائزا فكذلك إذا احتيج إلى تعيين حدٍ أدنى للأجر للمصلحة يكون جائزا . فيحق لولي الأمر أن يتدخل في ذلك لمنع الظلم والتعسف على وفق أحكام الشريعة التي جاءت بالعدل والإحسان .

---

(١) هو محمد بن أبي بكر بن أيوب الزرعي الدمشقي ولد بدمشق سنة ٦٩١ هـ قال ابن حجر عنه كان جرئ الجنان واسع العلم عارفا بالخلاف ومذاهب السلف وهو الذي هذب كتب ابن تيميه ونشر علمه ولازمه وسجن معه في قلعة دمشق توفي سنة ٧٥١ هـ أنظر الدرر الكامنة لابن حجر ٤ / ٢١

(٢) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية لابن القيم ص ٣٢٩ وانظر الإجارة الواردة على عمل الإنسان للدكتور شريف بن علي بن شرف ص ٢٠٦

المسألة الثانية :

عدم ضمان الأجير الخاص

اتفق الفقهاء " الحنفية [١] والمالكية [٢] والشافعية [٣] والحنابلة [٤] " على أن الأجير الخاص أمين وأن يده يد أمانة فلا يضمن إلا ما تلف بسبب تعديه وتعمده أو إهماله وتفريطه .

وفي غير حالة التعدي والتقصير فإنه لا يضمن لأنه مؤتمن بدليل عموم قوله تعالى : " **لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا** " [٥] وما ورد عن علي وابن مسعود رضي الله عنهما موقوفا (ليس على مؤتمن ضمان).

وهذا هو مبدأ الحق والعدالة فإن الأجير الخاص يده يد أمانه ؛ وقد سلمه صاحب العمل الآلات والأشياء التي يعمل فيها فيعتبر مأذونا له بالتصرف والعمل فأصبح نائبا عن صاحب العمل فلا يضمن بسبب ذلك . [٦]

ويعتبر عدم ضمان الأجير الخاص ، فيه صيانة وحماية للأجر ، حيث يسلم له أجره كاملا غير منقوص طالما أنه كان أميناً و لم يتعد أو يفرط .

---

(١) بدائع الصنائع للكاساني ٤ / ٢١٠ وحاشية رد المحتار ٦ / ٦٧

(٢) جواهر الأكليل ٢ / ١٩١ وحاشية الدسوقي ٤ / ٢٦

(٣) المهذب ١ / ٤١٥ وأسنى المطالب ٢ / ٤٣٥

(٤) المغنى والشرح الكبر ٦/ ١٠٦ والإنصاف ٦/ ٧٠

(٥) البقرة آية (٢٨٦)

(٦) الإجارة الواردة على عمل الإنسان للدكتور شرف بن علي بن شريف ص ٢٥١

المطلب الثاني

حماية الأجر في نظام العمل السعودي

حرصت تشريعات العمل المختلفة وفي مقدمتها نظام العمل السعودي على وضع القواعد والضمانات التي تكفل حماية قوية لأجر العامل وهي كثيرة ومتعددة ، بقدر ما للأجر من أهمية اجتماعية بالغة بالنسبة للعامل .

والكلام على هذه الضمانات قد يطول لتعددها لذا سوف نذكر بعضها على سبيل المثال لا الحصر كما وردت في نظام العمل السعودي وذلك في الفروع التالية :

الفرع الأول :

تعيين حد أدنى للأجر :

الأصل العام في عقد العمل أن يتم تحديد الأجر باتفاق الطرفين صاحب العمل والعامل ويتم النص على هذا الأجر في عقد العمل .

ولكن يغلب من الناحية العملية أن يحدد صاحب العمل الأجر وعلى العامل أن يقبل ذلك أو يرفض فإن رفض لم ينعقد عقد العمل أصلا ، و إن قبل اعتبر الأجر محددا بالاتفاق [١] .

والمقصود بالحد الأدنى للأجور هو المقدار اللازم من المال لتأمين حاجات العامل المعيشية الأساسية من طعام ومسكن وملبس مع مراعاة وضعه الاجتماعي وقدرته المهنية .

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د.محمد الفوزان ص ٢٠٣

وقد أخذ نظام العمل السعودي بفكرة تحديد الحد الأدنى للأجور فنص في المادة التاسعة والثمانين (٨٩) على ما يلي : " لمجلس الوزراء عند الاقتضاء ـــ بناء على اقتراح الوزير ـــ وضع حد أدنى للأجور " ومن خلال هذه المادة يتبين أن المرجع المختص بتحديد الحد الأدنى للأجور هو مجلس الوزراء الذي يصدر القرارات اللازمة بهذا الشأن بناء على اقتراح من وزير العمل ، ولمجلس الوزراء سلطة تقديرية مطلقة في هذا الموضوع كما يستدل على ذلك بعبارة " عند الاقتضاء " .

وهذه السلطة اختيارية تخضع لتقديره المطلق فله أن يتدخل عند الاقتضاء أي إذا رأى لذلك ضرورة للمصلحة العامة أو لحفظ التوازن الاقتصادي في المجتمع أو لتخفيف مقتضيات الكفاية والعدل أو لغيرها من الأساليب كما يحق له أن يمتنع عن التدخل إذا لم ير مبرراً مشروعا وكافيا لذلك . [١]

ولمجلس الوزراء أن يضع حداً أدنى للأجور بالنسبة لجميع المهن والأعمال في المملكة وهذا ما يسمى بالحد الأدنى العام للأجور أو الحد الأدنى الحيوي . كما أن لمجلس الوزراء أن يضع حدا أدنى للأجور بالنسبة لمنطقة معينة وهذا ما يسمى بالحد الأدنى الإقليمي للأجور . بحيث تقسم المملكة حسب المناطق إلى مناطق أجور ويكون لكل منطقة تعرفه خاصة بها تراعى تكاليف المعيشة فيها .

كما أن لمجلس الوزراء أن يضع حدا أدنى للأجور بالنسبة لمهن معينة وهذا ما يسمى بالحد الأدنى المهني للأجور بحيث تقسم كل مهنة إلى مراتب ودرجات حسب نوع العمل وما يقتضيه من كفاءة ثم توضع تعرفة دنيا لكل مرتبة ودرجة .

ويعتبر الحد الأدنى للأجور متعلقا بالنظام العام فلا يجوز لصاحب العمل والعامل الاتفاق على أجرة أقل منه . ويترتب على ذلك أنه يحق لهيئة تسوية الخلافات العمالية إثارة هذا الموضوع من تلقاء

---

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ١٦٩ ـــ ١٧٠

نفسها بدون حاجة إلى إثارته من قبل الخصوم . ولها الاستيضاح عما إذا كان العامل يتقاضى الحد الأدنى لأجور أمثاله من العمال .

واستحقاق العامل للحد الأدنى للأجر مرهون بأن يكرس ساعات عمله كلها لخدمة صاحب عمل واحد . أما إذا كان يقوم بعمل جزئي أو يشتغل لدى أكثر من صاحب عمل فلا يستحق سوى أجر نسبي حسب مقدار ساعات العمل أو حسب الوقت المخصص لكل صاحب عمل .

ولمجلس الوزراء حق إعادة النظر في تحديد الحد الأدنى للأجور وتعديل قراراته السابقة حسب تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ، أو حسب ارتفاع أو انخفاض تكاليف المعيشة وأسعار الحاجات الأساسية .[١]

ويصدر مجلس الوزراء قراره هذا بناء على اقتراح من وزير العمل ويعتبر قرار مجلس الوزراء نافذاً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

ويستعين وزير العمل في اقتراح الحد الأدنى للأجور بلجنة تتكون من وكلاء وزارات العمل والمالية والاقتصاد والبترول والثروة المعدنية والتجارة والصناعة . ويضيف إليهم وزير العمل بقرار منه عضوين آخرين يختارهما من أهل الخبرة والمعرفة . وتدعى اللجنة كلما رأى وزير العمل حاجة لذلك . و لم يقرر مجلس الوزراء حد أدنى للأجور في المملكة العربية السعودية حتى الآن ويبدو أن الحاجة لم تقتض منه أن يفعل ذلك لارتفاع أجور العمال في المملكة عن غيرها من كثير من الدول .[٢]

---

(١) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ١٧٠ ــ ١٧٣

(٢) الوسيط د . عيد نايل ص ١٤٣

فالأجر إذاً يتحدد في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل ولكن المنظم تحسب للفرض حيث يخلو العقد واللائحة من تحديد الأجر وذلك أمر نادر . فإن صاحب العمل ملتزم بالأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد وإلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي تؤدى فيها العمل . فإن لم يوجد فإن هيئة تسوية الخلافات العمالية هي التي تحدد الأجر وفقا لمقتضيات العدالة [١].

وعلى هذا نصت الفقرة الأولى من المادة الخامسة والتسعين (٩٥) من نظام العمل السعودي حيث قالت : " إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقرر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد و إلا قدر الأجر طبقا لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة " .

وقد قضت بهذا هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في قرارها رقم ٦٣ / ٤٣٠ وتـــــــاريخ ٤ / ٤ / ١٤٣٠ هـــ في القضية رقم ٤٣٢٧ فقد رأت الهيئة إعطاء المدعي أجر المثل إعمالا للمادة الخامسة والتسعين (٩٥) من نظام العمل السعودي . وهو حسب عرف المهنة عامل شحن وتفريغ براتب شهري قدره (٨٠٠) ريال سعودي .(ملحق رقم ١)

الفرع الثاني :

قيود التعويض عن التالف والمفقود :

لحماية أجر العامل أورد المنظم قيودا للتعويض عن التالف والمفقود ، إذ أن العامل يلتزم بالمحافظة على ما تحت يده من آلات ومواد ومنتجات كما يلتزم بالمحافظة على العهدة التي في يده خشية

(١) التعليق على نظام العمل د. محمد الفوزان ص ٢٠٤

ضياعها فإذا تسبب العامل في إتلاف شيء من ذلك أو فقدانه فإن ذلك لا يعفيه من المسؤولية بل يخضع للجزاء المقرر نظاما ما دام ذلك لم يكن بسبب خطأ الغير وليس ناشئا عن قوة قاهرة بيد أن هذا الجزاء مقيد بأن لا يزيد ما يقتطع من أجر العامل عن خمسة أيام في كل شهر ، وإن كان هذا لا يحول دون تظلم صاحب العمل وطلب الزيادة إذا كان للعامل مال آخر ، كما أن للعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل ويطلب رد ما اقتطع من أجره .

وبهذا كله نصت الفقرة الأولى من المادة الحادية والتسعين (٩١ / ١) من نظام العمل السعودي فقالت:

" ١ ـــ إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهدته وكان ذلك ناشئا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل و لم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئا عن قوة قاهرة فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر .

ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه .

وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أومن تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما أقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم ".

ويجب أن يكون الشيء التالف أو المفقود مملوكا لرب العمل أو في عهدته كما لو استأجر آلةً للعمل فإذا كان الشيء التالف غير مملوك لرب العمل وليس في عهدته فلا يجوز اقتطاع الأجر لأجله [١] كما يجب أن يكون الفقد أو الإتلاف راجعا إلى خطأ العامل . [٢]

ومعرفة المحافظة المطلوبة من العامل تكون ببذل العامل عناية الشخص المعتاد في أداء العمل المتفق عليه . وقد جعل النظام لرب العمل الحق في الاقتطاع من أجر العامل ابتداء دون اتفاق بين الطرفين ولا بناء على حكم قضائي وذلك بهدف سرعة حصول رب العمل على التعويض عما أتلفه العامل . وبهذا يكون قد خرج عن القواعد العامة وهي أن الأصل في تقدير التعويض أن يكون بالتقاضي أو التراضي .

وكذلك أن الأصل هو عدم جواز اقتضاء الشخص حقه بنفسه وكذلك فإن الأصل عدم جواز وقوع المقاصة بين دينين أحدهما مختلف في ثبوته . [٣]

ونظراً لخطورة هذه السلطة الممنوحة لرب العمل وحماية لأجر العامل نجد أن واضع النظام قد ميز هذه السلطة بأن جعل التعويض عن التالف أو المفقود من الآلات يكون بالاقتطاع من الأجر ويشترط فيه أن لا يزيد عن أجر خمسة أيام لكل شهر وذلك رغبة في عدم إرهاق العامل فلا يجوز أن يكون الحسم من الأجر أكثر من السدس ولكن إذا أراد العامل بعد أن قبض أجره أن يسدد باقي

---

(١) شرح القوانين المنظمة لعقد العمل لراغب بطرس وعبد العزيز رجب ص ١٢٧

(٢) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د .منير فريد الدكمي ص ١٠٢

(٣) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥٥١

التعويضات من أجره فإن هذا التصرف يكون صحيحا ما دام لم يحصل إكراه على ذلك ولو استنفذ كل أجره .[١]

ورعاية لمصلحة رب العمل فقد قرر واضع النظام أنه إذا كان هذا الحد ــ وهو أجر خمسة أيام في الشهر ــ قليل بالنسبة للتعويض الواجب على العامل نتيجة ما أتلفه وكان لدى العامل مال آخر غير الأجر فقد أجاز النظام لرب العمل عند الاقتضاء أن يتظلم ويطلب أكثر من أجر خمسة أيام . ومن مظاهر حماية أجر العامل أن له التظلم من إلزامه بالتعويض ومن تقدير صاحب العمل بقيمة التالف أو المفقود وذلك أمام اللجنة المختصة[٢] وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اكتشاف الواقعة بالنسبة لصاحب العمل ومن تاريخ إبلاغ العامل بالنسبة له .[٣] فإن حكمت اللجنة بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه . أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه بدون حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم و لم يحدد النظام موعد تقديم التظلم .[٤]

ونجد أن هناك بعض المآخذ[٥] على نص المادة الحادية والتسعين (٩١) من نظام العمل السعودي ومنها ما يلي :

(١) قانون العمل لعلي العريف ص ٣٣١

(٢) انظر قرار اللجنة العليا لتسوية الخلافات العمالية بالرياض رقم ١٣ بتاريخ ٢٠ / ٦ / ١٣٩٠ هـ والذي قضت فيه بإلزام صاحب العمل بإعادة المبالغ التي اقتطعها من أجور العمال عن إتلاف الآلات حيث ثبت أن الإتلاف وقع بسبب لا يد للعامل فيه . الوسيط في شرح نظام العمل السعودي لنزار الكيالي ص ١٤٧

(٣) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد براك الفوزان ص ٢٠٦

(٤) شرح قانون العمل د . علي العريف ص ٣٣١

(٥) دروس في قانون العمل السعودي د .أكثم الخولي ص ١٥٩ ــ ١٦٠

١ ــ أن النص المذكور يجيز لرب العمل أن يقتضي لنفسه ويقدر قيام مسؤولية العامل عن الإتلاف ويحدد التعويض ويقوم بحسمه وليس للعامل بعد هذا إلا التظلم أمام اللجنة المختصة فلا بد من تعديل النص .

٢ ــ التوسع في الحسم الذي يصل إلى أجر خمسة أيام في الشهر ويرى هذا الفقه أنه لا فرق بين هذه الحالة وحالة الحسم سداداً للقروض و أن نسبة ١٠ % كافية في حسم التعويضات .

٣ ــ أن النص يجيز لرب العمل التظلم إلى اللجنة لطلب زيادة نسبة الحسم من الأجر عندما يكون للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه ويفضل الفقه أن تبقى نسبة الحسم ثابتة ويكون رب العمل كغيره من الدائنين فيما يتعلق بأموال العامل الأخرى .

الفرع الثالث :

قيود الحسم من الأجر مقابل الحقوق الخاصة :

استهدف نظام العمل حصول العامل على أجره كاملا دون اقتطاع ومن ثم عني بحماية هذا الأجر من الحسم سواء كان ذلك من قبل صاحب العمل أو من قبل الدائنين وللوصول إلى هذا الهدف حدد الحالات التي يجوز فيها حسم جزء من أجر العامل ووضع حدوداً قصوى لهذا الحسم [١] .

فقد نصت المادة الثانية والتسعون (٩٢) من نظام العمل السعودي على الآتي :

(لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه إلا في الحالات الآتية :

---

(١) الوسيط د . عيد نايل ص ١٤٩

١ ــ استرداد قروض صاحب العمل ، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على ١٠ % من أجره .

٢ ــ اشتراكات التأمينات الاجتماعية وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاما .

٣ ــ اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق .

٤ ــ أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تمليكها للعامل أو أي مزية أخرى.

٥ ــ الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه .

٦ ــ استيفاء دين إنفاذا لأي حكم قضائي على ألا يزيد ما يحسم شهريا لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك . ويستوفى دين النفقة أولا ، ثم دين المأكل والملبس قبل الديون الأخرى).

وبالنظر في هذا النص يظهر الآتي :

أولاً : اهتم نظام العمل السعودي بعنصر الأجر في عقد العمل لما له من طابع حيوي وهام في حياة العامل ووضع القواعد المتعلقة بحماية أجور العمال حتى عندما يكون العامل له صفة المدين ولرب العمل صفة الدائن بل وضع قيودًا على هذا الحق بحيث لا يتأثر مستوى العامل المعيشي وهذا يتمشى مع القاعدة الشرعية المعروفة (لا ضرر ولا ضرار) . ونقصد بدين رب العمل ما اقترضه العامل من رب العمل أو دفع إليه زيادة على حقه.

ونجد أن المادة السابقة أعطت صاحب العمل الحق في استيفاء دينه عن طريق الاقتطاع من أجر العامل على سبيل المقاصة بشرط أن لا يتجاوز هذا الاقتطاع ١٠ % من أجرة العامل . علما بأن هذه النسبة من الاقتطاع لا تدخل فيها أي فائدة ربوية ، ويختص بها صاحب العمل دون مزاحمة دائن آخر فلا يختلط بالقدر الجائز حجزه من أجر العامل ويعتبر في حساب الأجر كل ما يلحق به من صور كالمنح والمكافآت . [١]

ويلاحظ أنه يتعين أن تنسب العشرة في المائة إلى مقدار كسب العامل الفعلي (في الشهر مثلا) لا إلى أجره الشهري فإذا حقق العامل أجرا خاصا نتيجة عمل إضافي فإنه يجري خصم نسبة ١٠ % من هذا الأجر الخاص أيضا .

والعكس صحيح فإن لم يحصل العامل في أحد الأشهر إلا على نصف شهر فلا يجوز حسم العشرة بالمائة إلا من الأجر الذي حصل عليه فعلا عن مدة عمله نصف شهر .[٢]

وقد قصد من هذا النص التيسير على العامل من الاقتراض من صاحب العمل لمواجهة ضرورات طارئة دون أن يؤدي وفاء القرض إلى إرهاق العامل بالاقتطاع من أجره بنسبة كبيرة . وهذا النص لا يجبر صاحب العمل على إقراض العامل ولكن إذا أقرضه مختارا فليس له الحسم إلا في حدود ١٠ % وهي حد أقصى . [٣]

وينبغي لتطبيق حكم المادة السابقة أن يكون الدين من الدائن بوصفه رب العمل وللمدين بوصفه عاملا يتبع رب العمل إذ في هذا القرض تقوم التبعية بين الدائن والمدين بحكم علاقة العمل بينهما ومن ثم

---

(١) الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد د . محمد علي عمران ص ٣٢٥

(٢) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ٧٧

(٣) شرح القوانين المنظمة لعقد العمل لراغب بطرس وعبد العزيز رجب ص ١٢٥

قيدت المقاصة خشية استغلال رب العمل مركزه الأقوى وسلطته بحكم تلك التبعية . أما إذا لم يتصور في القرض علاقة العمل ولو كان بين العامل ورب العمل فحينئذ يعتبر قرضا عاديا لا يتقيد بالقيود المفروضة على رب العمل . [١]

ويجب التفرقة بين القرض الممنوح للعامل وبين الوفاء الجزئي المعجل للأجر إذ أن حصول العامل من رب العمل على مقابل يعادل قيمة العمل المؤدى قبل حلول الموعد المعتاد لدفع الأجر يعتبر أجرا وليس قرضا ومن ثم يجوز لرب العمل خصمه عند حلول موعد الأجر دون أن يتقيد بنسبة معينة بخلاف ما لو كان المقابل الذي أخذه العامل يزيد على قيمة ما أداه من عمل فإن القدر الزائد يعتبر قرضا يخضع لحكم المادة السابقة . [٢]

ويبطل كل اتفاق مخالف لما جاءت به المادة الثانية والتسعون من نظام العمل السعودي فلو اتفق رب العمل والعامل على أن تكون نسبة الاقتطاع من الأجر ١٥ % فإن هذا الاتفاق يكون باطلا ويكون للعامل استرداد ما زاد على القدر المحدد نظاما . [٣]

ثانيا : تحسم كاملةً - ودون حاجة إلى موافقة العامل الخطية - المبالغ الخاصة بأقساط التأمين الاجتماعي المستحقة على العامل واشتراكات العامل في صندوق الادخار والسلف المستحقة لهذا الصندوق . وأقساط أي مشروع لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أية مزايا أو خدمات أخرى إن وجدت وذلك وفقا لما يقرره وزير العمل . [٤]

---

(١) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥٤٩

(٢) قانون العمل د . همام محمود ص ٤٤٩

(٣) قانون العمل د . همام محمود ص ٤٥٠

(٤) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ٧٨

ولعل إدراجها هنا من المنظم جاء بهدف مراعاتها في الحد الأعلى للقدر الجائز الحسم منه أو الحجز عليه من أجر العامل . ومن الواضح هنا أن النظام لم يحدد نسبة معينة للحسميات النظامية والحسميات المتعلقة بأقساط السكن والمزايا الأخرى . لكن يمكن إلحاق هذه الحسميات بالحسميات التأديبية والتعويضية بأن تكون النسبة لا تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر وذلك لأن هذه الحسميات التي لم يذكر لها نسبة معينة أردفت بالحسميات التأديبية والتعويضية فجاءت هذه بعد تلك مباشرة مما قد يلحق الحكم بها .[١]

ثالثا : حدد النظام الحسميات التأديبية والتعويضية بألا تزيد على أجر خمسة أيام في الشهر .

فبالنسبة للغرامات فقد نصت المادة السبعون (٧٠) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل لأمر ارتكبه خارج مكان العمل ما لم يكن متصلا بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئوول . كما لا يجوز أن يوقع على العامل عن المخالفة الواحدة غرامة تزيد قيمتها على أجرة خمسة أيام ، ولا توقيع أكثر من جزاء واحد على المخالفة الواحدة ولا أن تقتطع من أجره وفاء للغرامات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ، ولا تزيد مدة إيقافه عن العمل دون أجر على خمسة أيام في الشهر " .

فقد قرر المنظم أن توقيع هذه الجزاءات التأديبية على العمال له شروط لا يجوز لصاحب العمل أن يتعداها وهذا يعتبر نهاية الحرص على أجر العامل .[٢]

وقد منع المنظم السعودي صاحب العمل من إيقاف العامل عن العمل بدون اجر أكثر من خمسة أيام في الشهر وبهذا قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٣٤٥ حيث

---

(١) عقد العمل في المملكة العربية السعودية د . طلبة وهبة خطاب ص ٩٢

(٢) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ١٧٤ ــ ١٧٥

أصدرت القرار رقم ٥٤ / ٤٣٠ بتاريخ ٢٧ / ٣ / ١٤٣٠ هـ والذي ورد فيه إلزام صاحب العمل بإعادة المدعي إلى عمله السابق بالشركة واعتبار خدماته متصلة ، وصرف أجوره المتأخرة حتى عودته (ملحق رقم ٢).

رابعا : إذا صدر حكم قضائي على العامل بأداء دين معين فيتعين ألا يزيد الحسم عن ربع الأجر المستحق للعامل كما يراعى الوفاء بهذه الديون من المبلغ المحسوم من أجر العامل وفق الترتيب الآتي للديون المقضي بها وهي دين النفقة ثم دين المأكل فالملبس فالمسكن حيث يكون لهذه الديون وفق الترتيب المتقدم الأولوية والسبق على غيرها من الديون . [1]

نخلص مما سبق : أن النظام رأى وجوب تحديد المبالغ التي يجوز حسمها من أجر العامل وذلك حماية له من خطر الوقوع في ضائقة مالية تعكر صفو حياته وتهدد عائلته بالجوع والحرمان . فنص على المقادير والنسب التي يجوز حسمها بنصوص آمرة لتعلقها بالنظام العام فلا يجوز بالتالي تجاوزها و إذا حدث فيقع باطلا كل اتفاق على خلافها ويلزم المخالف بدفع فرق الأجر . [2]

وهذه هي الأسباب التي أجاز المنظم السعودي في نظام العمل الجديد بسببها الحسم من أجر العامل وهي أسباب وردت على سبيل الحصر وعلى ذلك فإذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب آخر خلاف الأسباب الواردة في النص وبغير موافقة العامل الكتابية أو ثبت أن صاحب العمل قد تأخر في سداد أجر العامل جاز لهيئة تسوية الخلافات العمالية أن تأمر صاحب العمل برد هذا المبلغ الذي حسم من أجر العامل دون وجه حق أو يدفع له أجوره المتأخرة [3]

([1]) **حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ٧٨**

([2]) **الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ١٧٦**

([3]) **الوجيز د. منير الدكمي ص ١٠٦**

وبهذا قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٢٤٠ بالقـــــرار رقم ٣٣ / ٤٣٠ وتاريخ ٢٦ / ٢ / ١٤٣٠ هـــ حيث قررت أن على صاحب العمل صرف باقي مستحقات العامل من عمله مع كفيله بالنسبة . (ملحق رقم ٦).

وكذا القرار الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٣٤٩ حيث صدر القرار رقم ٣٦ / ٤٣٠ بتاريخ ٣ / ٣ / ١٤٣٠ هـــ القاضي بإلزام صاحب العمل بدفع أجرة ستة أشهر متأخرة . (ملحق رقم ٥).

وكذا القرار الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في الدعوى رقم ٤٥٦٧ حيث صدر القرار رقم ٧٣ / ٤٣٠ بتاريخ ٢٩ / ٤ / ١٤٣٠ هـــ القاضي بإلزام صاحب العمل بدفع راتب خمسة أشهر متأخرة . (ملحق رقم ٤).

وكذا القرار الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في الدعوى رقم ٤٥٦٨ حيث صدر القرار رقم ٨٤ / ٤٣٠ بتاريخ ٢٥ / ٥ / ١٤٣٠ هـــ القاضي بإلزام صاحب العمل بصرف راتب شهر واثني عشر يوما على أساس آخر راتب تسلمه العامل بالإضافة إلى العمولة (ملحق رقم ٣).

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في حماية الأجر

بالتأمل في حماية الفقه الإسلامي للأجر وحمايته في نظام العمل السعودي يتضح الآتي :

أولاً : أن الفقه الإسلامي قد أجاز لولي الأمر تسعير الأجور وتحديدها حماية لأجر العامل متى كان ذلك محققا للمصلحة وبما لا يحدث ضررا للطرفين .

وعرفنا أن نظام العمل أجاز لمجلس الوزراء التدخل في تعيين حد أدنى للأجر إذا اقتضى الأمر ذلك وبناء على ذلك نجد أن نظام العمل السعودي يتفق مع الفقه الإسلامي في جواز ذلك وأنه يعتبر من السياسة الشرعية التي تخول للإمام التدخل في مثل هذه الأمور بما يحقق المصلحة .

ثانيًا : الأجير الخاص في الفقه الإسلامي لا يضمن ما تلف تحت يده إلا إذا تعدى أو فرط .

وعرفنا أن نظام العمل السعودي ألزم العامل إذا تسبب في فقد أو إتلاف أو تدمير آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهدته بالضمان إذا كان ذلك ناشئا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل . أما إذا كانت بسبب خطأ الغير أو لقوة قاهرة فإنه لا يقتطع من أجره .

وبناء على ذلك نجد التوافق بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في ذلك .

ثالثًا : أن الفقه الإسلامي أجاز المقاصة بين دين العامل وصاحب العمل من غير تقييد لنسبة معينة .

وعرفنا أن نظام العمل السعودي أجاز المقاصة ولكن بحدود معينة وهي ألاَّ تزيد على عشرة في المائة من أجر العامل . وبناء عليه نجد أن النظام السعودي يتفق مع الفقه الإسلامي في جواز المقاصة . ولكن النظام قيد المقاصة بنسبة معينة والفقه أطلق . وما جعل النظام هذا القيد إلا حماية لأجر العامل من تعدي صاحب العمل وقد وضعه ولي الأمر مراعاة للمصلحة العامة .

الفصل الثاني

ضمانات الوفاء بالإجازات المستحقة للعامل

وفيـــه أربعـــة مباحـــث :

المبحث الأول :

أنـــــواع الإجازات المستحقة للعـــــــــامل .

المبحث الثاني :

منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لهـــــا .

المبحث الثالث :

منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة .

المبحث الرابع :

جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعـــامل .

المبحث الأول

أنـــواع الإجــازات المستحقــة للعــامل

وينقســـم إلى ثلاثــة مطــالب:

<u>المطلب الأول :</u>

أنواع الإجازات المستحقة للعامل في الفقه الإسلامي .

<u>المطلب الثاني :</u>

أنواع الإجازات المستحقة للعامل في نظام العمل السعودي .

<u>المطلب الثالث :</u>

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في أنواع الإجازات المستحقة للعامل .

المطلب الأول

أنواع الإجازات المستحقة للعامل في الفقه الإسلامي

أن الالتزام بمنح الإجازات المتنوعة [١] (سنوية ــ أسبوعية ــ أعياد ــ مرضية) لم يقل بها الفقهاء إلا إذا كانت مشروطة في العقد أو جرى بها العرف .

ولكنهم قالوا بإعطاء العامل راحة كافية وعدم تكليفه ما لا يطيق لأن في التكليف بما لا يطيق حرجا وما جعل الله علينا في الدين من حرج استنادا إلى قوله تعالى : **"وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ "** [٢]

وما ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم بشأن الرقيق : " لا تكلفوهم ما لا يطيقون" [٣]

فإن كان هذا النص خاص بالأرقاء فالأحرار أولى بعدم التكليف بما لا يطيقون لأن المقصود رفع الحرج والمشقة عن العامل والعبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب. وقد قال الله تعالى : **" لاَ يُكَلِّفُ اللّهُ نَفْساً إِلاَّ وُسْعَهَا "** [٤]

فإن كان هذا في العبادات وطلب الآخرة فالتكليف في الأعمال الدنيوية يجب أن يكون أقل لأن الآخرة خير وأبقى .

---

(١) حاشية بن عابدين ٣ / ٣٩١ ــ ٣٩٢ وانظر رد المحتار ١٧ / ٢٧٧ وانظر الإجارة الواردة على عمل الإنسان للدكتور شرف بن علي بن شريف ص ٢٧٨

(٢) سورة القصص آية (٢٧)

(٣) أخرجه البخاري في صحيحة ــ كتاب العتق وفضله ــ باب قول النبي صلى الله عليه وسلم (إخوانكم فأطعموهم ...) (٢ / ٨٩٩) رقم ٢٤٠٧ ، ومسلم في كتاب الإيمان ــ باب التغليظ على من قذف مملوكه بالزنا (٣ / ١٢٨٢) رقم ١٦٦١

(٤) سورة البقرة آية (٢٨٦)

وأما حق راحة العامل على صاحب العمل فقد قرر العلماء أن العقد في الإجارة يتناول جميع منافع الأزمان دل العرف على ذلك أو استحقه بالشرط . [١]

وقد استثنى بعض الفقهاء من ذلك وقت الصلاة وطهارتها والسنن الرواتب وما لا بد للإنسان منه كالأكل والشرب وقضاء الحاجة . لأن ذلك مستثنى شرعا من عقد الإجارة ولا ينقص من أجر العامل شيء مقابل ذلك . [٢]

ومن الفقهاء من قال : يجب على العامل ترك العمل للصلاة فإن لم يتركه فهو عاصٍ ولا أجر للزيادة . [٣]

أما ترك العمل لغير هذه المستثنيات المتقدمة فقد قال الفقهاء إذا أتفق المتعاقدان صاحب العمل والعامل على تعيين وقت للراحة تعين ذلك الوقت ، إذا كان الاتفاق مما يجوزه الشرع ويمكن الوفاء به [٤] وإلا لم يتعين أما إذا لم يحدد وقتا للراحة رجع فيه إلى العادة لأن العادة جرت على أن العامل يستريح لعدم أطاقته العمل الدائم . [٥]

وهذا كله يدل على أن العامل له حق الراحة حسب الاتفاق وإن لم يكن اتفاق رجع فيه إلى العادة والعرف . [٦]

وسأتكلم عن أنواع الإجازات ، مبينا حكمها الشرعي في الفقه الإسلامي :-

---

(١) اسنى المطالب ٢ / ٤٣٦

(٢) اسنى المطالب ٢ / ٤٣٦ ، حاشية الشرقاوي ٢ /٨٥

(٣) نهاية المحتاج ٥ / ٢٨٠

(٤) اسنى المطالب ٢ / ٤٣٦

(٥) نهاية المحتاج ٥ / ٢٧٥

(٦) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٩٩

أولا ــ الإجازة السنوية :

ترك فقهاء الشريعة الإسلامية أمر تحديد الإجازة السنوية للعرف أو الشرط الوارد في العقد . بيد أنهم قالوا بوجوب إعطاء العامل فرصة كافية للراحة ليستعيد خلالها قوته ونشاطه وألاَّ يكلف من العمل مالا يطيق . وأن من الصعب استمرار العامل في عمله دون انقطاع وأخذ فرصة يجد نفسه بين أهله وذويه .

غير أن الفقهاء لم يصرحوا في أقوالهم بمدة هذه الراحة بل تركوا ذلك للعرف أو للاتفاق الذي يحدث بين العامل ورب العمل . لأنه لم يرد نص في المصادر الشرعية ينصّ على الإجازة .

وما دام الأمر كذلك فإنه ليس هناك ما يمنع من إلزام رب العمل بإعطاء العامل أياما معدودة كل عام ينقطع فيها عن العمل ليستعيد قوته ونشاطه عملا بروح الإسلام وتمشياً مع نصوص القرآن والسنة في قوله تعالى: " **إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ** " [١] وقوله صلى الله عليه وسلم (المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ....) [٢]

وقد ورد عن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب ــ رضي الله عنه ــ ما يفيد تقرير الإجازة السنوية من خلال الواقعة التي حدثت أثناء خلافته فبينما كان عمر في إحدى الليالي يطوف في الطرقات متفقدًا لرعيته سمع امرأة تشكو من غياب زوجها الذي خرج مع الجيش وطالت غيبته فقال لها : مالك ؟ قالت : غزا زوجي منذ أشهر وقد اشتقت إليه ، قال : أردت سوءًا ؟ قالت : معاذ الله ، قال :

---

(١) سورة الحجرات آية ١٠

(٢) أخرجه البخاري في صحيحة في كتاب المظالم باب قول الله تعالى " ألا لعنة الله على الظالمين " (٢ / ٨٦٢) رقم ٢٣١٠ ، ومسلم في كتاب البر والصلة والآداب ــ باب تحريم ظلم المسلم واحتقاره (٤ / ١٩٨٦) رقم ٢٥٦٤

فاملكي عليك نفسك فإنما هو البريد إليه . فبعث إليه ثم دخل على حفصة فقال : إني سائلك عن أمر قد أهمني ، كم تشتاق المرأة إلى زوجها ؟ فخفضت رأسها واستحييت ، قال : إن الله لا يستحي من الحق فأشارت بيدها ثلاثة أشهر وإلا فأربعة أشهر .[١] وبعد هذا أصدر الخليفة عمر بن الخطاب ــ رضي الله عنه ــ أوامره إلى قادة الجيوش في مختلف الأقاليم بألاَّ تزيد مدة غياب أي شخص عن أربعة أشهر فصار من حق كل عامل أن يمنح إجازة اعتيادية كل أربعة أشهر يتم تحديدها حسب مقتضيات الحال . إلا إن وجد شرط مشروط يقضي بمنح العامل أجازة سنوية فهو على ما شرط لقوله صلى الله عليه وسلم " المسلمون عند شروطهم "[٢] وإلا فإن العرف القائم بين الناس هو الأساس الذي يقوم عليه مبدأ منح الإجازة أو عدمه .

وعن مدى استحقاق العامل للأجر أثناء الإجازة في الشريعة الإسلامية فللفقهاء في استحقاق الأجير الأجر مدة غيابه قولان :

القول الأول :

ذهب الحنفية في المعتمد[٣] والمالكية في المعتمد[٤] والشافعية[٥] والحنابلة[٦] إلى أنه لا يستحق الأجر.

---

(١) تاريخ الخلفاء لجلال الدين السيوطي ص ١٢٨

(٢) أخرجه البخاري في صحيحة في كتاب الإجارة ــ باب من أجر نفسه ليحمل (٢ / ٧٩٤) معلقا .

(٣) حاشية بن عابدين ٣ / ٣٩١

(٤) مواهب الخليل للحطاب ٥ / ٤٣٢

(٥) حاشية البجيرمي ٣ / ٢٤١

(٦) شرح منتهى الإرادات للبهوتي ٢/ ٣٦

لأن العامل لا يستحق الأجر إلا بتسليم منافعه وذلك ينعدم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر كما أن في تكليف صاحب العمل بدفع الأجر أيام العطلة يعتبر أخذ لماله بغير وجه شرعي . وقد قال الله تعالى : " **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ لاَ تَأْكُلُواْ أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ** " [١]

لذا فإن العامل لا يستحق الأجر مدة إجازته [٢] ويقول الدرديري [٣] : " ويسقط من الكراء بقدر ما عطل " [٤]

القول الثاني :

ذهب ابن عابدين [٥] من فقهاء الأحناف [٦] وهو قول عند المالكية [٧] إلى القول بأنه يستحق الأجر إن غاب لعذر وله الحق في إجازة سنوية مأجورة إذا كان هناك عرف ظاهر . وتكون أيامها داخلة في العقد بحكم العرف الذي جرى عليه أهل الصنعة وقد كانت العادة في أيامه بأن القاضي أو المدرس يستحق الأجر عن أيام العطلة السنوية كعطلة شهر رمضان ولو لم يعمل .

وانتهى رحمه الله إلى أن الإجازة إنما هي لاستعادة القوة والنشاط .

---

(١) سورة النساء آية (٢٩)

(٢) المبسوط للسرخسي ١٥ / ١٦٢

(٣) هو أحمد بن محمد بن أحمد السعودي المصري المعروف بالشلبي فقيه نحوي من تصانيفه : تجريد الفوائد الرقاق في شرح كنز الدقائق إتحاف الرواة بمسلسل القضاة الفوائد الستة على شرح المقدمة الأزهرية توفي سنة ١٠٢١هـ أنظر معجم المؤلفين لعمر رضا كحاله ٢ / ٧٨

(٤) الشرح الكبير للدرديري بهامش حاشية الدسوقي ٤ / ٣١

(٥) هو محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين دمشقي الحنفي الفقيه الأصولي صنف كتبا كثيرة منها (رد المحتار على الدر المختار ـــ العقود والآلي في الأسانيد العوالي ـــ العقود الدرية في تنقيح الفتاوى الحامدية) وغيرها توفي بدمشق سنة ١٢٥٢ هـ أنظر الإعلام للزركلي ٩ / ٧٧

(٦) حاشية بن عابدين ٣ / ٣٩١ ، وانظر رد المحتار ١٧ / ٢٧٧

(٧) حاشية الرهونة على الزرقاني ٧ / ١٧

والراجح :

بعد النظر في القولين ووجه كل قول ترجح لديَّ القول الثاني الذي ذهب إليه ابن عابدين في حاشيته وهو استحقاق العامل للإجازة السنوية إذا كان هناك عرفا ظاهرا على ذلك أو إذا كانت مشروطة في العقد .

لما في ذلك من أخذ بما أمر به ولي الأمر في نظام العمل السعودي ونحن مأمورون بطاعة ولي الأمر لقوله تعالى : **" يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَطِيعُواْ اللّهَ وَأَطِيعُواْ الرَّسُولَ وَأُوْلِي الأَمْرِ مِنكُمْ ... "** [١]

ولأن العرف أحد المصادر الشرعية المعتبرة فيؤخذ به في هذه المسألة إذا كان هناك ما تعارف الناس عليه

ولأن المسلمين على شروطهم فإذا اشترط العامل إجازة سنوية وجب الوفاء بالشرط

ولما في ذلك من العمل بروح الإسلام في التخفيف على الناس وتمشيا مع نصوص القرآن والسنة التي تدعو إلى التراحم والتواد والتآخي.

---

(١) سورة النساء آية (٥٩)

ثانيا : الإجازة الأسبوعية

لا تخرج الإجازة الأسبوعية في عرف الفقهاء عن ما تقرر في الإجازة السنوية فإذا كان هناك عرف أو عادة جرى عليها الناس واعتاد العمال العطلة يوم الجمعة للمسلمين والسبت لليهود والأحد للنصارى وعلم صاحب العمل بذلك . فإن عليه الرضا بما تعارف عليه الناس وما جرت به عادتهم وقد جاءت القاعدة الشرعية (المعروف عرفا كالمشروط شرطا) . [١] وقال صلى الله عليه وسلم : (ما رآه المسلمون حسنا فهو عند الله حسنا) [٢]

قال السيوطي [٣] سئل الغزالي [٤] عن اليهودي إذا أجر نفسه مدة معلومة ما حكم السبوت التي تتخللها إذا لم يستثنها ؟ فإن استثناها ، فهل تصح الإجارة لأنه يؤدي إلى تأخير التسليم عن العقد ؟ فأجاب : إذا أطرد عرفهم بذلك كان إطلاق العقد كالتصريح بالاستثناء . كاستثناء الليل في عمل لا يتولى إلا بالنهار .

قال السيوطي : وكلام الغزالي متين وقويم وفيه فوائد لأن العرف وإن لم يكن عاما لكنه موجود فيه فينـــزل منـــزلة العرف في أوقات الراحة ونحوها .

---

(١) غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر ٧ / ٤٢٣

(٢) أخرجه البزار في مسنده (٥ / ١٢١٣) وهذا الحديث موقوف على ابن مسعود كما قال الزيلعي في نصب الراية (٤ / ١٣٣) والسخاوي في المقاصد الحسنة ص ٣٦٧ ونقل العجلوني في كشف الخفا (٢ / ٢٦٣) عن عبد الهادي قوله : روي مرفوعا من حديث انس بإسناد ساقط ، والأصح وقفه على ابن مسعود .

(٣) جلال الدين أبو الفضل عبد الرحمن بن أبي بكر بن محمد المصري الخضيري السيوطي ، ولد ونشأ يتيما بالقاهرة ، كان إماما بارعا في العلوم ، اعتزل التدريس بعد الأربعين وانصرف للتأليف ، توفي سنة ٩١١هـ .

(٤) محمد بن محمد بن محمد أبو حامد الغزالي كان عالما في أصول الفقه والفروع وعلم الكلام وغير ذلك صاحب المصنفات المعروفة توفي سنة ٥٠٥ هـ أنظر شذرات الذهب ٤ / ١٠ وفيات الأعيان لابن خلكان ٤ / ٢١٦

وكذلك ينبغي أن يحمل على عرف المستأجر والمؤجر جميعا ، سواء كان المستأجر مسلماً أم لا. فلو كان عرف اليهود مطردا بذلك الاستثناء فالقول قول المسلم في ذلك إذا لم يكن من أهل تلك البلدة و لم يعلم من حاله ما يقتضي معرفته بذلك العرف . فحينئذ السبوت داخلة في الإجارة ، وملك المستأجر لمنفعته فيها إنما امتنع عليه الاستيفاء لأمر عرفي مشروط ببقاء اليهودية فإذا اسلم لم يبق مانع وعلى هذا تقاس أيام الجمع في حق المسلمين . [١]

ولكن بعض فقهاء المالكية حددوا العطلة الأسبوعية للصبيان في التعليم بيومي الخميس والجمعة قال سبب مسامحة الوِلْدَان الخميس والجمعة أن عمر بن الخطاب [٢] ـــ رضي الله عنه ـــ لما قدم من الشام بعد أن طالت غيبته تشوقت الناس إليه فرحا به وخرجوا لملاقاته فسبق إليه الوِلْدَان لنشاطهم وفرح بهم وبات الناس عنده ليلة الجمعة ودخل المدينة قبل صلاة الجمعة فقال للوِلْدَان أنتم اشتغلتم بقدومي فرحاً بي و أنا قد سامحتكم هذين اليومين ثم دعا على من خالف ذلك بالفقر فصار ذلك سنة إلى يوم القيامة . [٣]

قال في الفتاوى الهندية : إذا استأجر أجيرا شهرا ليعمل له كذا لا يدخل يوم الجمعة للعرف وابتداؤه من صلاة الفجر . [٤]

---

(١) الأشباه والنظائر للسيوطي ص ٩٩

(٢) هو أبو حفص عمر بن الخطاب بن نفيل بنون وفاء مصغرا القرشي العدوي أمير المؤمنين مشهور ومناقبه كثيرة أستشهد في أواخر ذي الحجة من سنة ثلاث وعشرين وولي الخلافة عشر سنين ونصفا وعاش ثلاثا وستين سنة رضي الله عنه الإصابة ٢ / ٥١١ ٥ طبقات ابن سعد ٣ / ٢٦٥

(٣) حاشية الرهوني علي الزرقاني ٧ / ١٧

(٤) الفتاوى الهندية ٤ / ٣٩٩

وأما عن احتساب الأجر يوم العطلة الأسبوعية في الفقه الإسلامي

فقد ذهب ابن عابدين [١] من الحنفية والشافعية [٢] في المعتمد والحنابلة [٣] إلى أنه يجب عليه حضور صلاة الجمعة ويستحق الأجر عند غيابه لأن هذا الوقت مستثنى من مدة الإجارة بحكم الشرع ولأن فيه مصلحة للعامل وتشجيعا له في عمله وليس في اليوم الواحد من كل أسبوع ضرر على صاحب العمل وذلك إذا قضى به العرف أو اشترط في العقد وكان العاقدان على علم به . [٤]

(١) حاشية بن عابدين ٣ / ٣٩٢

(٢) تحفة المحتاج لأبن حجر ـــ بهامش حواشي الشرواني ٧ / ٥٣٧

(٣) المغني لأبن قدامه ٦ / ٤١

(٤) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٣٠١

ثالثا : إجازة الأعياد

يلحق بيوم الجمعة أيام الأعياد للمسلمين إذ يرى الفقهاء أن الأعياد مثل يوم الجمعة وكذلك أيام التشريق عند البعض لا تدخل في مدة الإجارة بل يعطل فيها العمال ليشاركوا بقية الناس أفراحهم بهذه الأيام ويلتقوا فيها بأهلهم وذويهم .

ذكر ذلك في شرح المنهاج حيث قال : قوله عدم الدخول ـــ يعني دخول يوم الجمعة ـــ قياسا عليه بالأولى عدم دخول عيد الفطر والأضحى . بل لا يبعد أن أيام التشريق كذلك وأن مثل أيام التشريق ما لو اعتادوا بطالة شيء قبل يوم العيد أو بعده . بل أو غير ذلك كالأيام التي أعتيد فيها خروج المحمل مثلا .[١]

قال أحمد[٢] : " أجير المشاهرة يشهد الأعياد والجمع[٣] واختصاص الجمعة لفضلها وبهذا يتضح أن مبدأ الإجازة وارد عند الفقهاء بناء على الأعراف .

رابعا : الإجازة المرضية

القاعدة في الفقه الإسلامي هي أن العامل يستحق الأجر متى سلم المنافع المتعاقد عليها إذا كان العقد تم على عمل في الذمة . أو أمضى المدة المتعاقد على العمل فيها إذا كان العقد على مدة كيوم أو أسبوع أو شهر فإذا لم يستوف المنافع بالعمل أو بمضي المدة فإنه لا يستحق الأجر .

---

(١) نهاية المحتاج شرح المنهاج للرملي ٥ / ٢٨٠

والمقصود بخروج المحمل قافلة الحجاج عند رحيلها إلى الحج

(٢) هو الإمام أحمد بن حنبل بن هلال الشيباني المروزي ثم البغدادي ولد ببغداد سنة ١٦٤ هـــ قال الشافعي خرجت من بغداد فما خلفت بها أفقه ولا ازهد ولا أورع ولا اعلم منه توفي ببغداد يوم الجمعة لاثنتي عشرة خلت من ربيع الأول سنة ٢٤١ هـــ أنظر تذكرة الحفاظ للذهبي

(٣) المغني والشرح الكبير ٦ / ٤١

ولكن إذا مرض العامل مدة من الزمن أثناء عقد الإجارة وانقطع عن عمله فهل له الحق بأن يطالب صاحب العمل بإعطائه أجرته أيام مرضه باعتبار المرض خارج عن إرادته ؟ أو أنه لا يستحق شيئاً من الأجر ما دام أنه مريض ومنقطع عن العمل ؟

اختلف الفقهاء في ذلك على قولين :

القول الأول :

ذهب جمهور الأحناف [١] والمالكية [٢] والشافعية [٣] إلى أن العامل لا يستحق الأجرة إذا مرض أو انقطع عن العمل بعذر أو بغير عذر .

وقد ذكر ذلك السرخسي [٤] صراحة بقوله (ولو كان يبطل من الشهر يوما أو يومين حوسب بذلك من أجره سواء كان من مرض أو بطالة لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه وذلك ينعدم في مدة البطالة سواء كان بعذر أو بغير عذر) [٥]

فإذا مرض العامل و لم يعمل فإن العدالة تقتضي عدم إلزام صاحب العمل بدفع أجر بدون مقابل لأن ذلك يعد من قبيل أكل أموال الناس بغير وجه حق وهو محرم على المسلمين

---

(١) حاشية رد المحتار ٦ / ٤٤

(٢) جواهر الأكليل ٢ / ١٩٢ ، مواهب الخليل للحطاب ٥ / ٤٣٢

(٣) حاشية البجيرمي ٣ / ٢٤١

(٤) محمد بن أحمد بن أبي سهل أبو بكر السرخسي الإمام الكبير شمس الأئمة قال القرشي كان إماما علامة حجة متكلما فقيها أصوليا مناظرا صنف (المبسوط) نحو خمسة عشر مجلدا وشرح السير الكبير (في جزأين صفة أشراط الساعة) توفي في حدود التسعين والأربعمائه أنظر الجواهر المضيئة ٣ / ٧٨ ، وتاج التراجم ص ٥٢

(٥) المبسوط للسرخسي ١٥ / ١٦٢

لقوله تعالى : **"وَلاَ تَأْكُلُواْ أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُواْ بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُواْ فَرِيقاً مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ"** [١]

وقال صلى الله عليه وسلم : " إن دماءكم وأموالكم وأعراضكم بينكم حرام ..." [٢]

فلا يصح أن يلزم أحد بدفع مال بدون مقابل لأن الأصل في الإجارة هو مقابلة مال بمنفعة والمنفعة معدومة أثناء المرض . [٣]

القول الثاني :

ذهب ابن عابدين ــ من فقهاء الأحناف المتأخرين ــ إلى أن العامل له الحق في هذه الإجازة وتكون بأجر . إذا كان هناك عرف ظاهر وعام وتكون أيامها داخلة في العقد بحكم العرف الذي جرى عليه أهل الصنعة . [٤]

والراجح :

وهو ما ذهب إليه ابن عابدين من استحقاق الأجرة في زمن الإجازة المرضية .

لأن العامل مطالب عرفا بكل ما يتطلبه القيام به في العرف فعند ما يكون العرف لصالحه وهو استحقاق الإجازة فمن حقه هو أن يتمسك بالعرف في هذا الأمر ،،،،،،، والله أعلم .

---

(١) سورة البقرة آية (١٨٨)

(٢) رواه البخاري في صحيحة ــ كتاب العلم ــ باب رب مبلغ أوعى من سامع (١ / ٣٧) حديث رقم ٦٧ . رسالة في كتاب الحج ــ باب حجة النبي صلى الله عليه وسلم (٢ / ٨٨٩) رقم ١٢١٨ .

(٣) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شريف الشريف ص ٣٠٤

(٤) حاشية ابن عابدين ٣ / ٣٩١

المطلب الثاني

أنواع الإجازات المستحقة للعامل في نظام العمل السعودي

حرص المنظم السعودي على إلزام صاحب العمل بمنح عماله العديد من الإجازات تحقيقاً لاعتبارات مختلفة تختلف تبعا لنوع الإجازة المقررة وذلك استكمالا للمسيرة التي بدأها بشأن الحد من تطبيقات مبدأ سلطة الإرادة في نطاق عقد العمل .

وحق العمال في الحصول على الإجازات بدأ عند ما فرض المنظم على صاحب العمل التزاما مؤداه حصول العمال على يوم راحة لا يقوم فيه بتأدية عمل وكان هذا اليوم غير مدفوع الأجر لأن العامل لم يكن يحصل على الأجر إلا عن الأيام التي اشتغلها بالفعل .

ثم تحول هذا اليوم نتيجة لتطور المجتمعات وازدياد شوكة الطبقات العمالية في الدول المختلفة إلى إجازة مدفوعة الأجر وواصل ركب التطور سيره حتى وصل الوضع إلى ما هو عليه الآن . [١]

والإجازات التي تدخل المنظم السعودي لتقريرها في نظام العمل السعودي الجديد وفرض الالتزام بها على عاتق صاحب العمل ــ سأتولى ــ فيما يلي معالجة الأحكام الخاصة بها وفقا لأحكام نظام العمل وهي كما يلي :

أولا : الإجازة السنوية

تنصّ الفقرة الأولى من المادة التاسعة بعد المئة (١٠٩)من نظام العمل السعودي على أنه : " يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما . تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوما إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدما ...."

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦١ / ١٦٢

ــ التعريف بالإجازة السنوية

الإجازة السنوية هي الإجازة التي يستحقها العامل بصفة دورية (سنويا) عن كل سنة من السنوات التي يمضيها في خدمة صاحب العمل .[١]

وعن شروط استحقاق العامل للإجازة السنوية فإنه يبدو لنا من حيث الظاهر على الأقل أن النص قد حدد لذلك شرطا عاما مؤداه أن يكون قد مضى على العامل عاما كاملا في خدمة صاحب العمل .

ومن ثم فالأصل أن العامل ليس له حق ــ من جهة النظام ــ فالإجازة السنوية إذا لم يمضِ في خدمة صاحب العمل إلا أقل من عام . والمقصود بالعام هذا عام من العمل الفعلي ولكن يجوز لصاحب العمل تجاوز هذا الشرط ومنحه الأجازة قبل مضي عام على خدمته لديه ، لأن اختيار تواريخ منح الإجازات السنوية للعمال هو حق مستقل لصاحب العمل .[٢]

وعن مدى حق العامل في الإجازة السنوية إذا لم يكمل السنة المتواصلة كشرط لاستحقاقها نكون أمام حالتين :

الأولى :

أن الشرط اللازم لاستحقاقها هو إكمال السنة في خدمة متواصلة وبالتالي فهو لا يستحق الإجازة إلا بتحقق هذا الشرط الذي يمثل العلة من منح الإجازة السنوية . ويقع من صالحه إذا كان صاحب العمل قد جعل تقسيم العمال على دفعات بحيث يمنح العامل إجازته قبل استحقاقها لأغراض تنظيمية ولا توجد إشكالية عندئذٍ .

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦٢

(٢) التعليق على نظام العمل د. محمد براك الفوزان ص ٢٢١ ــ ٢٢٢ ، وانظر الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ٢١٨

والثانية :

وهي إذا انتهت خدمة العامل لسبب أو لآخر دون أن تسمح له الظروف بإكمال شرط المدة أو التمتع بالإجازة السنوية كأن يؤدي عشرة أشهر وتنتهي خدمته ، فالاتجاه الغالب في الفقه والقضاء إلى استحقاق العامل ما يصطلح على تسميته "بالاستحقاق النسبي" أو "التخفيض النسبي" وهو استحقاق العامل لأجر الإجازة السنوية الذي يتناسب والمدة التي قضاها في الخدمة باعتبارها حقا مكتسبا له وهو الطرف المعني بالحماية المقررة في هذا الصدد .[١] وقد نصت على هذا المادة الحادية عشرة بعد المئة من نظام العمل السعودي (١١١) كما سيأتي ص ١٢٠ من هذا البحث .

وبهذا قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٥٦٩ حيث صدر القرار رقم ٨٩ / ٤٣٠ بتاريخ ٢٨ / ٥ / ١٤٣٠ هـ القاضي بإلزام صاحب العمل بصرف مبلغ وقدرة (.............) للعامل عبارة عن بدل إجازة لم يتمتع بها في حينها . (ملحق رقم ٧).

وكذا القرار الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في الدعوى رقم ٤٥٦١ حيث صدر القرار رقم ٧٨ / ٤٣٠ بتاريخ ٤ / ٥ / ١٤٣٠ هـ القاضي بإلزام صاحب العمل بدفع مبلغ وقده (............) للعامل عبارة عن بدل إجازة لم يتمتع بها في حينها عن خدمة أربع سنوات مضت . (ملحق رقم ٨).

وإذا كان يشترط لاستحقاق العامل إجازة سنوية أن يمضي في خدمة صاحب العمل سنة كاملة فإنه قبل مضي السنة عليه في عمله ، لا يستحق إجازة ما . فالإجازة لا تتوزع بنسبة ما فات من السنة بحيث يجوز للعامل أن يدعي مثلا أنه استحق نصف الإجازة لأنه أمضى في عمله نصف سنة وإنما هو

---

(١) قانون العمل دراسة مقارنة د . سليمان بدري الناصري ص ٢٠٥

يبقى بدون أي حق في الإجازة إلى أن تمر السنة كاملة فتثبت له الإجازة حينئذٍ كاملة . ويتكرر الحق في الإجازة كلما تكررت سنوات العمل . [١]

ونلاحظ أن الشرط الذي أوجب أن يقضي العامل في خدمة صاحب العمل عاما كاملا لا يعني كونه شرطا لازما لبدء استحقاق الإجازة ، ولكنه لا يعدو أن يكون شرطا لاستحقاق الإجازة كاملة . وهذا يتفق مع روح النظام واتجاهاته .

ونلاحظ أنه إذا قضى العامل أقل من سنة لدى صاحب العمل وانتهت خدمته لسبب أو لآخر فإنه يستحق بدل إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل . [٢]

والحكمة من تقرير إجازة سنوية للعامل هي إتاحة الفرصة له ليستعيد نشاطه وقواه المادية والمعنوية تنمية للإنتاج . [٣]

والإجازات السنوية مستقلة عن إجازات الأعياد والإجازات العرضية والأجازات المرضية ومن ثم لا تخصم إجازات الأعياد من الإجازات السنوية ولا يؤثر في استحقاق العامل لإجازته السنوية أن يكون قد حصل على إجازة مرضية في السنة نفسها . [٤]

ولا يؤثر في احتساب خدمة العامل كذلك تنازل رب العمل عن المنشأة لآخر بأي تصرف ولا انتقالها بوفاته إلى ورثته فيلزم رب العمل الجديد إعطاء العامل إجازته السنوية ولو لم تمض سنة على

---

(١) الوسيط د . السيد . عيد نايل ص ١٦٢

(٢) الوجيز د. منير الدكمي ص ١٦٣

(٣) شرح قانون العمل اليمني الجديد د . محمد عبد القادر الحاج ص ١٩٧

(٤) قانون العمل د . صلاح الدين جمال الدين ص ١٤٩

انتقال ملكية المنشأة إليه لأنه مسئول قبل العامل بالتضامن مع السلف عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل إلا إذا اتفق على خلاف ذلك .[١]

وتعتبر الإجازة السنوية حقا مستقلا للعامل لا يجوز لصاحب العمل إن يخصم الإجازات الأخرى إذا تداخلت معها وتطبيقا لذلك :

لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من الإجازة السنوية للعامل ما حصل عليه من إجازة مرضية . كذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من الإجازة السنوية للعامل أيام الراحة الأسبوعية .

كذلك إذا وقع خلال الإجازة السنوية للعامل يوم من أيام الأعياد الدينية أوالوطنية فلا يحسب ضمنها [٢]

ونقصد باستقلال الإجازة السنوية أن صاحب العمل لا يملك من الناحية القانونية الحق في أن يخصم من مدة الإجازة السنوية المستحقة للعامل ما قد يتخللها من هذه الإجازات أو من باب أولى ما يكون العامل قد حصل عليه من إجازات أخرى قبل قيامه بإجازته السنوية .

على الرغم من أن المنظم السعودي لم ينص على مبدأ استقلال الإجازة السنوية عن الإجازات الأخرى حيث لم يرد النص في نظام العمل السعودي على هذا المبدأ صراحة ، على العكس من غيره من الأنظمة كالنظام المصري الذي ينص على أنه لا تداخل في حساب مدة الإجازة السنوية مع ما قد يتخللها من راحات أسبوعية أو عطلات رسمية أو إجازات أخرى . إلا أن هناك شبه إجماع فقهي وتأييد قضائي لهذا المبدأ .[٣]

---

(١) شرح قانون العمل اليمني الجديد د . محمد عبد القادر الحاج ص ١٩٩

(٢) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٤

(٣) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٠

وقد منح النظام العامل عدة أنواع من الإجازات كل نوع منها له غرضه الذي شرع من أجله بحيث يستقل عن الآخر . فإذا حصل العامل على أحدها لم يمنعه ذلك من الحصول على الأخرى بشروطها ومدها .

فالحصول على الإجازة السنوية كاملة لا يحرم العامل من الإجازة الأسبوعية أو إجازة الأعياد أو الإجازة المرضية ففي هذه الحالة تنتهي إجازة معينة ، ونبدأ إجازة أخرى أي أننا نكون بصدد اتصال أو تعاقب الإجازات ويستفيد العامل منها جميعا .[١]

واستقلال الإجازة السنوية عن إجازات الأعياد أو الإجازات العرضية أو المرضية معناه ألاّ تخصم مدة هذه الإجازات من الإجازة السنوية ولا يؤثر في استحقاق العامل لإجازته السنوية أن يكون قد حصل على إجازة مرضية في السنة نفسها ولا تخصم من الإجازات السنوية ما يكون قد أخذه من إجازات عارضة لظروف طارئة .

وإذا وقع خلال الإجازات السنوية يوم من أيام الأعياد المأجورة أو يوم راحة أسبوعية فهل يحسب يوم العيد أو يوم الراحة الأسبوعية من أيام الإجازة السنوية ؟ أم لا يحتسب ؟

ذهب بعض فقهاء النظام [٢] إلى أن مدة الإجازة تمتد بقدر أيام الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وذلك انعكاس لمبدأ استقلال الإجازة السنوية .

وذهب البعض الآخر[٣] من فقهاء الأنظمة إلى أن الحكمة من الراحة الأسبوعية إعطاء العامل راحة بعد أسبوع عمل . فإذا كان العامل في إجازته السنوية فهو لا يحتاج إلى راحة أسبوعية لأنه يعمل لمدة ستة

---

(١) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٢

(٢) الوسيط د . الكيالي ص ٢١٦ ، وشرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢٧٣

(٣) أصول قانون العمل د . حسن كيرة ص ٦٠٢

أيام مثلها كما أن إجازة الأعياد تستهدف تمكين العامل من الاحتفال بالمناسبات الدينية والقومية . فإذا كان العامل في خلال هذه الفترة في إجازته السنوية فإن ذلك يعني تمكنه من ذلك الاحتفال .

والرأي الأول أولى بالترجيح ، لأنه أصلح للعامل ، والقاعدة تفسر نصوص نظام العمل الحمائية عند الشك لمصلحة العامل . [١]

وعن مدى استحقاق العامل للأجر أثناء الإجازة السنوية نجد أن من أهم المبادئ التي قررها نص المادة التاسعة بعد المئة (١٠٩) من نظام العمل السعودي الجديد مبدأ استحقاق العامل للأجر أثناء الإجازة السنوية .

فالإجازة السنوية إجازة بأجر كامل وذلك لأن الغرض من الإجازة السنوية هو استعادة العامل لنشاطه ولا يتحقق إلا إذا كانت الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بحيث يحصل العامل خلالها على نفس الدخل الذي يحصل عليه أثناء عمله فالإجازة لو لم تكن بأجر لما فضل العامل التمتع بها طالما أنها سيترتب عليها انقطاع أو حتى نقصان دخله من عمله . [٢]

لأن الغاية التي قصد المنظم تحقيقها من تقرير إجازة سنوية للعامل لن تتحقق وبالتالي يفوت قصد المنظم من تقرير الإجازة إذا حرم العامل من أجره خلالها وسوف تصبح بالنسبة له خسارة مؤكدة فقد فيها دخله الوحيد وتمسى حيرة وقلقا لأنه بكل تأكيد سوف يبحث عن عمل آخر يقوم به خلالها يعوض ما فاته من دخله بسببها [٣] ولهذا نجد أن العامل يحصل على إجازته السنوية بأجر كامل وحتى إذا ترك العامل عمله قبل تمتعه بالإجازة فإن حقه في الأجر لا يسقط . وذلك أن للعامل الحق في

(١) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٦٤

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٥

(٣) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٦١ ، وأصول قانون العمل د . حسن كيرة ص ٤٨٩

الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها .

كما يستحق أجرة الإجازة عن كسور النسبة بنسبة ما قضاه منها في العمل و أساس ذلك ــ كما نعتقد ــ أن حق العامل للأجر مستحق عن عمله السابق على الترك .[1]

ولو تقررت الإجازات بدون أجر أو بأجر مخفض لفضل غالبية العمال الاشتغال وعدم الحصول على الإجازة حتى لا يحرموا من أجرهم خلال مدتها ولن يجدي حينئذ تطبيق الجزاءات والعقوبات المنصوص عليها في القانون إذ سيصعب اكتشاف عدم حصول العامل على الإجازة ما دام هو شخصيا غير راغب فيها .[2]

وهذا الأجر الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة يشمل كل ملحقات الأجر الثابتة (الأجر الفعلي) حيث إن هذه الملحقات الثابتة لا تثير أي خلاف بشأن استحقاق العامل لها أثناء الإجازة حيث يحصل العامل على نفس الأجر الذي كان يحصل عليه أثناء العمل وهو نفس الحل المتبع في حالة العامل الذي يتقاضى أجره مياومة أو مشاهرة حيث يحصل الأول على أجر الإجازة عن طريق حساب أجره اليومي مضروبا في عدد أيام الإجازة المستحقة له . أما العامل الذي يتقاضى أجره مشاهرة فلا مشكلة في شأنه لأنه سيحصل على أجره الشهري كاملا كما لو كان قد أدى العمل فعلا و لم يتمتع بالإجازة .

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٣

(٢) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢٠٨

أما العمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الإنتاج فيحسب أجر الإجازة بالنسبة لهم على أساس متوسط ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الإجازة السنوية . [١]

وإذا كان الأجر بالأسبوع يحسب أجر اليوم على أساس أن أيام العمل ستة أيام ثم يضرب الناتج في عدد أيام الإجازة أما إذا تحدد الأجر بالساعة أو القطعة أو على أي أساس آخر فإن الأجر يحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوما على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة . [٢]

وهذا المقابل الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة ليس من قبيل التعويض ولكنه في حقيقته أجر بالمعنى القانوني الصحيح لهذه الكلمة فهو مقابل لما أداه العامل من عمل فعلي خلال السنة التي يستحق عنها الإجازة لكن تقرر إرجاء حصول العامل عليه إلى الوقت الذي يقوم فيه بإجازته ليكون عونا له في تحقيق الاستمتاع بها ومن ثم فعقد العمل لا يعتبر موقوفا أثناء الإجازة ففترة الإجازة يمكن تكييفها على أنها فترة عمل حكمية رغم عدم أداء العامل للعمل فعلا خلالها . [٣]

ويتفق الشراح على أن العامل يحصل أثناء الإجازة بالإضافة إلى الأجر الأساسي على إعانة غلاء المعيشة والبدلات المعتبرة جزءا من الأجر كبدل طبيعة العمل وبدل الأعمال الخطيرة وبدل الاغتراب وبدل التمثيل أما البدلات التي ترتبط بممارسة العمل مثل بدل الانتقال فلا يستحقها أثناء الإجازة . ويحصل العامل أيضا على العمولة والنسب المئوية التي يتقاضاها بالإضافة إلى أجره الأساسي كعمولة

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٦

(٢) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٦

(٣) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٦

زيادة الإنتاج أو النسبة المئوية من الأرباح أو المبيعات ولا يشمل أجر الإجازة الملحقات التي تصرف للعامل سنويا مثل المنح والمكافآت ونسب الأرباح . فهذه الملحقات تصرف كاملة للعامل سنويا ولا ينقص منها مقابل الأيام التي لم يعمل فيها لحصوله على إجازته السنوية .

وأما المزايا العينية فالقاعدة أن العامل يحصل عليها أثناء الإجازة إذا كانت لا ترتبط بالقيام بالعمل مثل المسكن والعلاج الطبي فلا يعقل أن يترك العامل مسكنه أثناء الإجازة أو أن يحرم من العلاج.

وأما إذا كانت الميزة العينية ترتبط بمباشرة العمل مثل نقل العامل بسيارات الشركة إلى مقر العمل ومنه إلى مكان إقامته فلا يلتزم بها صاحب العمل أثناء الإجازة .[١]

وإذا كان المنظم قد منع استبدال الأجر بالإجازة فمن باب أولى يحرم على العامل الاشتغال أثناء الإجازة لدى صاحب عمل آخر باعتبار أن ذلك يتنافى مع الغرض الذي قررت الإجازة من أجله وهو راحة العامل .

فإذا ثبت لصاحب العمل أن العامل قد اشتغل لدى صاحب عمل آخر أثناء الإجازة كان له أن يحرم العامل من الأجر المستحق له عن هذه الإجازة فإن كان العامل قد تقاضى أجر الإجازة جاز لصاحب العمل أن يسترده منه .[٢] وهو ما يقرره صراحة نص المادة الثامنة عشرة بعد المئة (١١٨) من نظام العمل السعودي حيث نصت على أنه (لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف

---

(١) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٦٥ ــ ١٦٦

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٨

ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر) . وهذا الجزاء لا يمتد إلى حالات اشتغال العامل في الإجازة لحسابه الخاص .[١]

وقد لا توجد هناك حكمة ظاهره لهذا التمييز ولكن الصفة الاستثنائية لهذا الجزاء توجب التضييق في تفسيره وعدم القياس عليه ومع ذلك فقد يكون في عدم حرمان العامل الذي يشتغل مستقلا لحسابه خلال فترة الإجازة من أجره عنها ما يشجع العمال من أصحاب الهوايات على استغلالها في هذه الفترة .[٢]

ـــ وعن أثر انتهاء عقد العمل على الحق في الإجازة السنوية

فقد يحدث أن ينتهي عقد العمل في وقت سابق على تمتع العامل بالإجازة السنوية المقررة له . وقد تكفل نظام العمل السعودي ببيان الحكم في هذه الحالة حيث تنص المادة الحادية عشرة بعد المئة (١١١) على أنه : " للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها . كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل " .

---

(١) شرح قانون العمل الجديد د . رمضان جمال كامل ص ١٧٨

(٢) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٤٩٢

وقد تواترت الأحكام القضائية المقررة لحق العامل في الحصول على مقابل إجازته السنوية عند انتهاء عقد عمله ، حتى ولو كان هذا الانتهاء بسبب الفصل لارتكاب العامل خطأ جسيماً [١] من الأخطاء الواردة المنصوص عليها في المادة الثمانين (٨٠) من نظام العمل السعودي وذلك لأن استحقاق العامل لهذا المقابل يرجع إلى سبب سابق على سبب الفصل . لأن العامل إنما استحق الإجازة عن مدة خدمته لدى صاحب العمل وهي سابقة بطبيعة الحال على سبب الفصل . [٢]

وإلى هذا ذهبت هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في الدعوى رقم ٤٥٦٥ حيث أصدرت القرار رقم ٧٥ / ٤٣٠ بتاريخ ٧ / ٥ / ١٤٣٠ هـ القاضي باستحقاق المدعي بدل إجازة عن المدة التي قضاها في خدمة صاحب العمل . (ملحق رقم ٩). وللعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها . وذلك بالنسبة إلى المدة

(١) نص المادة الثمانين من نظام العمل السعودي (لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية ، وبشرط أن يتيح له الفرصة لكي يبدي أسباب معارضته للفسخ :

١ــ إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

٢ــ إذا لم يؤد العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراع عمدا التعليمات ــ المعلن عنها في مكان ظاهر من قبل صاحب العمل ــ الخاصة بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة .

٣ــ إذا ثبت إتباعه سلوكا سيء أو ارتكابه عملا مخلا بالشرف أو الأمانة .

٤ــ إذا وقع من العامل عمدا أي فعل أو تقصير يقصد به إلحاق خسارة مادية بصاحب العمل على شرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

٥ــ إذا ثبت أن العامل لجأ إلى التزوير ليحصل على العمل .

٦ــ إذا كان العامل معينا تحت الاختبار .

٧ــ إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية .

٨ــ إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة في الحصول على نتائج ومكاسب شخصية .

٩ــ إذا ثبت أن العامل أفشى الأسرار الصناعية أو التجارية الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه .

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٩

التي لم يحصل على إجازة عنها أي أنه إذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاذ العامل رصيد إجازاته السنوية استحق الأجر المقابل لهذا الرصيد .[١]

وبناءً على ما سبق : فإن انتهاء خدمة العامل لا تسلبه حقه في الإجازة السنوية عن السنة الأخيرة أو بمعنى أدق عن مدة عمله خلال السنة الأخيرة بغض النظر عن سبب انتهاء علاقة العمل غير أنه في هذه الحالة يتقاضى مقابلا نقديا عن هذه المدة من الإجازة التي لم يستطع القيام بها مثل انتهاء عقد عمله.[٢]

لأن حقه في الأجر لا يسقط وذلك لأن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة للمدة التي لم يحصل على إجازته عنها .

كما يستحق أجرة الإجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل وأساس ذلك كما نعتقد أن حق العامل في لأجر مستحق عن عمله السابق على الترك .[٣]

ثانيا : إجازة الأعياد والمناسبات

تنص المادة الثانية عشرة بعد المئة (١١٢) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة " .

---

(١) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٧

وانظر الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٠

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٩ ــ وانظر شرح قانون العمل وتعديلاته د. غالب علي الداوودي ص ١٢٨

(٣) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٣

المناسبة هي حادثة تمر بالإنسان أو المجتمع فيقرر من فرط أهميتها بالنسبة له ورغبة منه في عدم نسيانها ضرورة الاحتفاء بها كل عام ولا شك أن لكل إنسان ولكل مجتمع مناسباته التي يحتفي بها سواء كانت هذه المناسبات خاصة به أو عامة له ولغيره . والمناسبة الخاصة يحتفي بها صاحبها بنفسه ويشاركه ذوو قرباه وأصدقاؤه أما المناسبة العامة فيحتفي بها المجتمع بأسره . ومن هنا جاءت فكرة تعطيل الأعمال عامة وخاصة بصفة رسمية في المناسبات العامة تمكينا للناس من الاحتفاء بالمناسبة السعيدة التي تمر بالمجتمع مرة كل عام حتى تبقى راسخة في ذاكرة بنيه . [١]

ومراعاة لهذه الاعتبارات فقد منح المنظم السعودي العامل الحق في إجازة في أيام الأعياد والمناسبات حتى يتمكن من القيام بواجباته الاجتماعية التي تفرضها مثل هذه الأعياد والمناسبات . [٢] وقد حدد قرار العمل رقم ٣٥٧ في ٢٤ / ١ / ١٣٨٩ هـ الأعياد وعدد أيام الإجازات عن كل منها . وهي كما يلي :

- عيد الفطر و إجازته ثلاثة أيام .
- عيد الأضحى و إجازته أربعة أيام .
- اليوم الوطني للمملكة والإجازة عنه يوم واحد .

والأيام المحددة بالقرار الوزاري كإجازات أعياد هي وحدها المفروضة على صاحب العمل . ولكن ليس هناك ما يمنح من زيادة أيام إجازة الأعياد وجعل الأيام الزائدة بأجر كامل ويتم ذلك باتفاق بين

---

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٤٣

(٢) الوجيز في قانون العمل د . منير الدكمي ص ١٨٢

الطرفين في عقد العمل أو بالنص على ذلك في لائحة نظام العمل أو بجريان عادة صاحب العمل على ذلك .[١]

وإجازة الأعياد يثبت الحق فيها لكل عامل بغض النظر عن عدد عمال المنشأة أو طبيعة النشاط الذي تباشره [٢]

وإجازة الأعياد مستقلة عن كل من الإجازة السنوية والإجازة المرضية ومن ثم لا يجوز أن تخصم إجازة الأعياد من أي منهما .

ولا يجوز لصاحب العمل تعويض العامل عن إجازة الأعياد بأيام أخرى لأن الأعياد ليست للراحة وإنما للمشاركة في الاحتفالات والمناسبات وهي تنتهي بانتهائها ولا عوض فيها .

ولكن إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في أيام إجازة الأعياد ، التزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل بالإضافة إلى أجره العادي أجراً إضافيا يوازي أجره العادي مضافا إليه خمسين بالمائة وذلك تطبيقا لنص الفقرة الأولى من المادة السابعة بعد المئة من نظام العمل السعودي (١ / ٧) حيث تنص على الآتي : " يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافا إليه ٥٠ % من أجره الأساسي " [٣] .

وإذا كان يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل خلال إجازات الأعياد بأجر مضاعف فهل يجوز للعامل الاشتغال أثناء إجازات الأعياد لدى صاحب عمل آخر ؟ ولقد سبق أن بينا أن العامل لا يجوز

---

(١) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٢ وانظر أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٦٠٩

(٢) الوجيز في قانون العمل د . منير الدكمي ص ١٨٢

(٣) الوسيط د . عيد نايل ص ١٧٢

له الاشتغال لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازته السنوية باعتبار أن ذلك يتناقض مع الهدف من الإجازة السنوية والمتمثل في حصول العامل على الراحة اللازمة حتى يعود إلى العمل بعد انقضاء الإجازة أكثر نشاطا فهل ينطبق هذا التحريم أيضا على إجازات الأعياد ؟

اختلف الفقه في الرد على هذا التساؤل في ظل العمل بنظام العمل السابق الذي لم يكن ينص صراحة على رد على هذا التساؤل أما نظام العمل السعودي الجديد فلم يشأ أن يدع مجالا للاختلافات الفقهية حول هذا الموضوع فنصَّ صراحةً [١] في المادة الثامنة عشرة بعد المئة (١١٨) على عدم جواز اشتغال العامل لدى صاحب عمل آخر أثناء تمتعه بأي من الإجازات المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب السابع من نظام العمل السعودي الجديد . ومن بينها إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية . وإلا ثبت لصاحب العمل الحق في أن يحرمه من الأجر المقرر للإجازة ، وأن يسترد منه ما أداه له من أجر عنها . [٢]

ثالثا : الإجازات العارضة

تنص المادة الثالثة عشرة بعد المئة (١١٣) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له ، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه ، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه . ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها " .

---

(١) تنص المادة الثامنة عشرة بعد المائة على الآتي : " لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأى من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر . فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة أو أن يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر .

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٣

وبهذا يكون نظام العمل السعودي قد سلك مسلك التشريعات الحديثة في تنظيم الإجازات عندما أخذ في الاعتبار ما قد يتعرض له العامل من ظروف وطوارئ تستدعي تغيبه عن العمل وهي ظروف غالبا ذات طابع إنساني أو اجتماعي . [١]

وهي إجازة بأجر كامل يمنحها النظام للعامل بناء على طلبه ودون حاجة لموافقة صاحب العمل متى قدم العامل الوثائق الدالة على أحقيته في الحصول عليها حيث يثبت لكل عامل الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر . [٢]

رابعا : إجازة الحج

تنص المادة الرابعة عشرة بعد المئة (١١٤) من نظام العمل السعودي على الآتي :

(للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوما بما فيها إجازة عيد الأضحى ، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل . ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل) .

مراعاة للاعتبارات الدينية وتمكينا للعمال من أداء فريضة الحج فقد أتى نظام العمل السعودي الجديد بإجازة جديدة لم تكن مقررة في نظام العمل السابق وهي إجازة الحج .

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي د . محمد الفوزان ص ٢٢٦

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٩٥

وهي إجازة بأجر كامل ولمدة أقصاها ــ كما حددها المنظم ــ خمسة عشر يوما . وحدها الأدنى عشرة أيام . على أن تحسب ضمن هذه المدة إجازة عيد الأضحى المقررة بأربعة أيام . [١]

ويشترط لاستحقاق هذه الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل . ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنويا وفقا لمقتضيات العمل . [٢]

ويشترط أن لا يكون العامل قد سبق له الحصول على هذه الإجازة وذلك تطبيقا لنص المادة وذلك بالنظر إلى أن الحج مرة واحدة في العمر فما زاد فهو تطوع . [٣]

وهذه الإجازة للعامل مستقلة عن باقي إجازاته الأخرى كالإجازة السنوية أو المرضية أو العارضة .... .

وهذه الإجازة تمنح للغرض الذي خصصت من أجله وهو بالنسبة للمسلمين أداء فريضة الحج في أوقاته المعلومة التي يدخل فيها وقفة عرفات وعيد الأضحى المبارك وأيام النحر باعتباره أحد أركان الإسلام الخمس التي يفرض أدائها على المسلم القادر مرة واحدة في العمر وعلى ذلك فلا تمنح هذه الإجازة لغير ذلك من الأغراض كأداء العمرة أو لتكرار أداء الحج . [٤]

وحق العامل في إجازة الحج متعلقة بالنظام العام لا يجوز لصاحب العمل أن يحرمه منها ولا أن يتفق معه على تنازله عن حقه فيها وذلك بالنظر إلى دواعي منحها ، ولكن يجوز لصاحب العمل أن

---

(١) الوجيز في قانون العمل د . منير الدكمي ص ١٨٤

(٢) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٦

(٣) الوجيز في قانون العمل د . منير الدكمي ص ١٨٥

(٤) التعليق على نصوص قانون العمل . عدلي خليل ص ٢١١

يتولى تنظيم منح إجازة الحج بما يتمشى مع حسن سير العمل بالمنشأة ولذلك ليس من حق العامل أن يجبر صاحب العمل على إعطائه إجازة الحج في عام معين إذ يجوز لصاحب العمل أن يرجيء منحه إجازة الحج لعام مقبل أو بعد المقبل متى كان الدافع لذلك هو مصلحة العمل وحسن سيره وليس التعسف في استعمال سلطته أو التعنت تجاه العامل .[١]

خامسا : الإجازة التعليمية

تنص المادة الخامسة عشرة بعد المئة (١١٥) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان .

ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوما على الأقل .

ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية " .

وقد أحسن المنظم السعودي بإفراد هذا الحكم في نص مستقل نظرا لأهمية الإجازة لأداء الامتحان وتشجيعا للعمال على الارتقاء بمستواهم التعليمي وأخذا بالمبادئ المقررة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية .[٢]

---

(١) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٠٣

(٢) الوجيز في شرح قانون العمل الجديد د . علي عوض حسن ص ٣٢٨

فللعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة . وإذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة بدون أجر لأداء الامتحان . ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . [١]

فإذا تقدم العامل بطلب الحصول على تلك الإجازة وأدى الامتحان فعلا ولكنه رسب فيه ؛ فلا يكون من حقه المطالبة في العام التالي بإجازة لأداء نفس الامتحان الذي سبق الرسوب فيه . فإن أصر العامل على المواصلة وطالب بالحصول على إجازة لأداء الامتحان عن سنة معادة تعين على صاحب العمل إجابته على طلبه على أن تكون الإجازة في تلك السنة التعليمية المعادة بدون أجر . [٢]

ويشترط للحصول عليها أن يكون العامل قد أخطر صاحب العمل برغبته في الحصول على الإجازة قبل قيامه بها بأسبوعين على الأقل . منعا للمفاجأة وتلافيا للاضطراب في سير العمل بالمنشأة نتيجة الإجازة بما يمكن صاحب العمل من إحلال عامل آخر محل العامل المعني طوال مدة قيامه بالإجازة من ناحية . ومن ناحية أخرى لإتاحة الفرصة أمام العامل لاستكمال تعليمه . [٣]

فإذا تبين لصاحب العمل أن العامل بعد أن حصل على تلك الإجازة لم يتقدم للامتحان كان له الحق في حرمانه من الأجر المقرر عن تلك الإجازة أو استرداده منه حسب الأحوال فضلا عن إمكان مساءلته تأديبيا . [٤]

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٦

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٠

(٣) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦٩

(٤) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٠

سادسا : الإجازة بدون أجر

تنص المادة السادسة عشرة بعد المئة (١١٦) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر ، يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، و يعد عقد العمل موقوفا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما ، مالم يتفق الطرفان على خلاف ذلك " .

يظهر من نص هذه المادة أن المنظم السعودي يفرض اتفاقا مع صاحب العمل على هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر باعتباره اتفاقا يحقق مصلحة للعامل وبطبيعة الحال يجوز الاتفاق على منحها دفعة واحدة أو على دفعات .[١]

لهذا يشترط للحصول عليها موافقة صاحب العمل مسبقا لأنها ليست حقا للعامل بل هي رخصة لصاحب العمل يجوز له الموافقة عليها أو رفضها حسب ما تستوجبه مصلحة العمل .[٢] فيجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل بناء على طلبه إجازة بدون أجر للأسباب والظروف التي يقدرها .[٣]

سابعا : الإجازة المرضية

تنص المادة السابعة عشرة بعد المئة (١١٧) من نظام العمل السعودي على الآتي :

"للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوما الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوما التالية ، ودون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة ، سواء أكانت

---

(١) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ١٢١

(٢) الوسيط في شرح نظام العمل السعودي د . نزار الكيالي ص ٢٢٥

(٣) شرح قانون العمل اليمني الجديد د . محمد عبد القادر حاج ص ٢١٣

هذه الإجازات متصلة أم متقطعة ، ويقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية " .

المرض من قدر الله وقضائه والقدر لا مفر منه والقضاء لا راد له قدره الله على الإنسان حتى يعرف قدر نعمة الصحة فيحافظ عليها ويبتعد عن كل ما يضر بها مرضاة لله وشكرا له أن وهبه إياها فالصحة تاج على رؤوس الأصحاء لا يراها إلا المرضى . [١]

ولما كان كل إنسان معرض للمرض فكان من الطبيعي أن يسمح المنظم للعامل المريض أن يتغيب عن العمل عن طريق حصوله على إجازة مرضية .

ولما كان الأجر مقابل العمل وأن العامل المريض لا يؤدي العمل كان لابد أن يتدخل المنظم لتنظيم مسألة الأجر أثناء الإجازة المرضية . [٢]

فإصابة العامل بأي مرض مهما كانت طبيعته والأسباب التي أدت إليه يترتب له حق الحصول على إجازة مرضية يلزم خلالها بمراجعة الأطباء أو المستشفيات للمعالجة والخلود إلى الراحة بشرط أن لا يكون المرض نشأ عن فعل عمد قام به العامل بقصد الحصول على الإجازة المرضية . [٣]

ويتعين أن يثبت العامل مرضه بشهادة مرضية من طبيب معتمد من قبل صاحب العمل وفي حالة عدم وجود هذا الطبيب المعتمد فتصدر الشهادة من طبيب حكومي مختص . [٤]

---

(١) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٧٣

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٦

(٣) شرح قانون العمل وتعديلاته د . غالب علي الداوودي ص ١٢٩

(٤) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ١١٣

ولصاحب العمل إيفاد طبيب للتثبت من حقيقة مرض العامل وتقديم شهادة بنتيجة فحصه . وإذا اختلفت الشهادتان يمكن إتباع إجراءات التحكيم الطبي .[١]

ويشترط لإلزام صاحب العمل بأجر الإجازة المرضية ألاّ يكون المرض الذي لحق بالعامل مرضا مهنيا أو أن يكون قد أصيب بإصابة عمل . وذلك لأنه في مثل هذه الحالات يستحق العامل بدلا نقديا عن كل يوم تعويضا عن الأجر من اليوم التالي لإصابته تلتزم به المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . أما يوم وقوع المرض المهني أو الإصابة فيتحمل أجره صاحب العمل [٢]

ولهذا نجد أن أحكام الإجازة المرضية تختلف باختلاف ما إذا كان العامل مشمولا بالتأمينات الاجتماعية من عدمه وإذا كان المفروض أن كل عامل يجب أن يكون مشمولا بالتأمينات الاجتماعية كحق من الحقوق المقررة للأفراد عموما . إلا أن الواقع الفعلي والتطبيق العملي . يجعل كثيرا من العمال مشمولين بقانون العمل .[٣]

وتعتبر الإجازة المرضية مستقلة عن باقي الإجازات ومن ثم لا يدخل في حساب مدة الإجازة المرضية إجازات الأعياد والإجازة السنوية .[٤] إلا إذا تداخلت معها وعلى ذلك إذا كان العامل يتمتع بإجازة سنوية ثم مرض خلالها فإن تم شفاؤه قبل انتهائها تحتسب مدة المرض ضمن الإجازة السنوية وتعتبر جزءا منها أما إذا استطال المرض بعد أن انتهت الإجازة السنوية تحسب فترة الانقطاع الزائدة عن مدة الإجازة السنوية إجازة مرضية .

---

(١) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥٠٢

(٢) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٣ ــ ١٧٤

(٣) قانون العمل دراسة مقارنة د . سليمان بدري الناصري ص ٢٠٦

(٤) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٤

وإذا تخللت مدة الإجازة المرضية مدفوعة الأجر عطلة رسمية أو يوم راحة أسبوعية مدفوعة الأجر يحتسب هذه أو تلك ضمن مدة الإجازة المرضية .[1]

ويلاحظ أنه إذا كان عقد العمل موقوفا لأي سبب من الأسباب فإن العامل لا يستحق إجازة مرضية إذا لحقه المرض خلال مدة التوقف .[2]

والحق في الإجازة المرضية متعلق بالنظام العام ، وإذا كان الحق في الإجازة السنوية متعلقا بالنظام العام كما رأينا فإن الحق في الإجازة المرضية أولى تعلقا وأشد بهذا النظام من الحق في الإجازة السنوية لأنه إذا كانت الغاية من تعلق الإجازة السنوية بالنظام العام هي التحسب من خطر قد يقع وهو وهن وضعف صحة العامل نتيجة العمل المتواصل فإن الغاية من تعليق الحق في الإجازة المرضية بالنظام العام هي مدافعة خطر قد يقع فعلا ومقاومته والحد من آثاره . ولا شك أن مقاومة الواقع الحال ومدافعته أولى من مراقبة المحتمل والتحسب له .[3]

والإجازة المرضية ليست كالإجازة السنوية فلا يجوز ترحيلها من سنة إلى أخرى ولا مانع من الاستفادة من الإجازة السنوية بعد انتهاء الإجازة المرضية لاستكمال العلاج حيث يجبر صاحب العمل على إعطائه إياها .[4] والحق في الإجازة المرضية يسقط بمضي السنة التي تستحق عنها الإجازة فإذا لم

---

(١) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٧٧

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٨ ــ ١٨٩

(٣) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٧٦

(٤) قانون العمل د . صلاح الدين جمال الدين ص ١٦٥

يتمتع العامل بالإجازة المرضية خلال السنة لا يجوز له أن يطالب بها في السنة التالية كما لا يجوز له الانتفاع مقدما بإجازة سنة لم تبدأ بعد .[١]

ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاد مدة الإجازة المرضية المنصوص عليها .[٢]

وقد كان نظام العمل السعودي الحالي صريحا في تحديد أن المقصود بالسنة الواحدة في شأن الإجازة المرضية السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

وبناء عليه فإذا افترضنا أن عاملا ما قد أصابه المرض للمرة الأولى من خدمته في شهر محرم مثلا كانت السنة المستحقة عنها الإجازة المرضية لهذا العام تبدأ من هذا الشهر وهو شهر محرم .[٣]

---

(١) شرح قانون العمل وتعديلاته د . غالب علي الداوودي ص ١٣٠

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٨

(٣) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٧

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في أنواع الإجازات المستحقة للعامل

بالتأمل في الفقه الإسلامي حول أنواع الإجازات المستحقة للعامل نجد أنه لم يرد ما يدل على استحقاق العامل لأي نوع من الإجازات مدفوعة الأجر لأن الأجر مقابل العمل وإذا امتنع العمل فإنه لا يستحق الأجر . إلا أن بعض الفقهاء استثنى من ذلك ما تعارف الناس عليه من الإجازات مدفوعة الأجر ، فإذا كان هناك عرف ظاهر أو شرط مشروط فإنه ينفذ ويعمل به أما ما لم يتعارف عليه الناس ولم يكن مشروطا في العقد فإنه لا يستحقه العامل في الفقه الإسلامي .

ولكن نظام العمل السعودي جعل للعامل الحق في التمتع بعدد من الإجازات بأجر مدفوع وهو بهذا يؤمن المزيد من الحماية للعامل وضمان لحقوقه ومصلحته .

وعليه فقد وافق ما ذهب إليه بعض الفقهاء من جواز منح العامل إجازة مدفوعة الأجر إذا تعارف الناس عليها كما هو الحال الآن في معظم بلدان العالم . ومراعاة لظروف العمال وحاجتهم إلى الراحة تارةً ، ومشاركة المجتمع أفراحه تارةً أخرى وغير ذلك من الأسباب .

المبحث الثاني

منـــح الإجـــازات في الأوقـــات والمـــدد المحـــددة لها

ويتكون من ثلاثة مطالب :

المطلب الأول :

منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها .

المطلب الأول

منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في الفقه الإسلامي

بالنظر في الفقه الإسلامي بخصوص وقت الإجازة ومدتها يتضح أن العقد إذا كان مشروطا فيه منح العامل إجازة فهو على ما شرط وإلا فإن الأساس الذي يقوم عليه منح الإجازة أو عدمها ووقت منحها ومدتها عائدا إلى العرف القائم بين الناس .

فإذا اتفق العامل وصاحب العمل على العمل مدة تزيد على أسبوع وكانت العادة تدل على أن يوم الجمعة لا عمل فيه ويحتسب أجره استحق الأجر كاملا ذلك اليوم[١]

كما يجوز استثناء يوم السبت في استئجار عامل يهودي ويوم الأحد في استئجار عامل نصراني لأن هذه أيام أعياد لهم وقد دل العرف على ترك العمل فيها وحجة من أجاز العطلة في هذه الأيام القاعدة الشرعية " المعروف عرفا كالمشروط شرطا " [٢]

ويلحق بيوم الجمعة أيام الأعياد للمسلمين وكذلك أيام التشريق فلا تدخل في مدة الإجارة بل يعطل فيها العمال ليشاركوا بقية الناس أفراحهم بهذه الأيام ويلتقوا فيها بأهلهم وذويهم . [٣]

---

(١) نظرية الأجور في الفقه الإسلامي د . أحمد حسن ص ٤٠٧ ، واسنى المطالب ٢ / ٤٣٦

(٢) غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر للحموي ٧ / ٤٢٣

(٣) نهاية المحتاج شرح المنهاج للرملي ٥ / ٢٨٠

المطلب الثاني

منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها في نظام العمل السعودي

يقرر نظام العمل السعودي إجازات معينة للعامل وهي مقررة كحد أدنى يلتزم صاحب العمل بمنحها ولا يجوز له المساس بها إلا في حدود ما يسمح به النظام .

ولا يوجد ما يمنع من أن يعطي صاحب العمل للعامل إجازات أوسع . لأن القواعد المنظمة للإجازات قواعد حمائية يمكن الاتفاق على ما يخالفها إذا كان في هذه المخالفة مصلحة للعامل .[١]

والإجازات التي تدخل المنظم السعودي لتحديد مدتها ووقت الحصول عليها سوف نتكلم عن الأحكام الخاصة بها وفق نظام العمل السعودي كما يلي :

أولا : مدة ووقت الإجازة السنوية

تتوقف مدة الإجازة السنوية المستحقة للعامل على المدة التي أمضاها في خدمة صاحب العمل كما نصت على ذلك الفقرة الأولى من المادة التاسعة بعد المئة (١٠٩ / ١) من نظام العمل السعودي حيث ورد فيها : " يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوما إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة . وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدما " .

فقد قرر المنظم بهذا النص إجازة سنوية واحدة تمنح للعامل كل سنة . و تحتسب هذه السنة من بداية مدة خدمة العامل ؛ أي من تاريخ دخوله في خدمة صاحب العمل بمقتضى عقد العمل . و صيرورة عقد العمل نافذاً بينهما باستلام العامل العمل المكلف به . وإذا كان العامل قد أمضى فترة تجربة استمر في العمل بعد اجتيازها بنجاح تبدأ مدة خدمته من تاريخ ابتداء فترة التجربة وليس من تاريخ انتهائها .

---

(١) الوسيط د . عيد نايل ص ١٦٢

والمعول عليه في معرفة قدر الإجازة السنوية للعامل هي مدة خدمته باعتبار أن الحكمة من منح هذه الإجازة هي أن يستريح العامل من عناء العمل بحيث يعود لعمله أكثر حيوية وأكثر نشاطا.[١]

وبعد نشوء حق العامل فيها باستيفاء الشرط المذكور فإن هذه المدة تختلف تبعا للمدة التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل فإذا لم تبلغ هذه المدة خمس سنوات كانت الإجازة لمدة واحد وعشرين يوما أما إذا بلغت مدة الخدمة خمس سنوات كانت المدة ثلاثين يوما شريطة أن تكون خدمته متصلة لدى صاحب العمل وتطبيقا لذلك لا تكون الخدمة متصلة إذا كانت بعقود عمل متقطعة لدى صاحب العمل ذاته ومن باب أولى إذا كانت لدى أكثر من صاحب عمل . [٢]

فمدة الإجازة السنوية واحدٌ وعشرون يوماً كما نصت عليها المادة السابقة إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل خمس سنوات وبهذا أخذت هيئة تسوية الخلافات العمالية في الدعوى رقم ٤٢٠٢ حيث أصدرت القرار رقم ١٧ / ٤٣٠ وتاريخ ٢٩ / ١ / ١٤٣٠ هـ عندما ذكر المدعي أنه لم يحصل إلا على إجازة خمسة عشر يوما كما جرى في حساب صاحب العمل استناداً إلى نظام العمل القديم فقررت الهيئة أن يصرف له المتبقي عن بدل الإجازة مبلغا وقدره (.............) ريال . (ملحق رقم ١٠).

ولكن العامل الذي يمضي مدة خدمة في مشروع ثم ينتقل إلى مشروع آخر فإنه يستفيد من المدة السابقة في استحقاق الإجازة لدى صاحب العمل . كما يلاحظ أن انتقال المنشأة التي يعمل بها العامل إلى صاحب عمل جديد لا يمنع اتصال الخدمة لدى ذات المشروع . [٣]

ومدة الخدمة التي تتحدد على أساسها إجازة العامل السنوية هي مدة الخدمة التي يقضيها العامل لدى صاحب العمل نفسه سواء كانت في منشأة واحدة أو منشآت متعددة يملكها ، ولو تمت استنادا إلى عدة عقود عمل مختلفة حتى وإن اختلفت شروطها طالما أدى العمل بصورة مستمرة دون انقطاع لصالح صاحب العمل .

([١]) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٤٨

([٢]) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٢

([٣]) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥١

ولكن إذا انقطعت مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل لأي سبب من أسباب الانقطاع المعتبرة والمشروعة ثم عاد العامل بعد ذلك إلى خدمة صاحب العمل ثانية فتحسب مدة الخدمة التي تحدد على أساسها الإجازة السنوية للعامل اعتبارا من تاريخ عودته للعمل بعد الانقطاع أما مدة الانقطاع فلا تدخل في مدة الخدمة . [١]

ولهذا يجب حتى يستحق العامل هذه الإجازة عن كل سنة من سنوات خدمته أن يكون قد أمضى مدة السنة في خدمة نفس صاحب العمل الذي بدأ عنده العمل . [٢]

ومراعاة لطول مدة الخدمة التي أمضاها العامل في خدمة صاحب العمل فقد رأى المنظم ضرورة تناسب مدة الإجازة السنوية مع طول هذه المدة . فأعطى للعامل الذي أمضى في الخدمة خمس سنوات متصلة الحق في الحصول على إجازة سنوية بحد أدنى قدره ثلاثون يوما بأجر كامل يدفع مقدما وهي الإجازة التي تزيد عن الحد الأدنى المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية للعمل . [٣]

ومدة الإجازة السنوية التي حددها النظام للعامل بحسب مدة خدمته تعتبر الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه وكذا لو جرى عرف المنشأة على أقل من ذلك فإنه يبطل اعتبارا من صدور هذا النظام لأنه بصدور النظام أصبح هذا العرف مخالفا للنظام العام وعلى العكس من ذلك لو حصل الاتفاق أو كان العرف على أكثر مما قدره النظام لأن مثل هذا وإن كان يخالف حكما آمرا من أحكام قانون العمل إلا أنه يحقق فائدة أكثر للعامل . [٤]

وقد أخذت بهذا هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٥٢٦ عندما أصدرت القرار رقم ٧٤ / ٤٣٠ بتاريخ ٢ / ٥ / ١٤٣٠ هـ القاضي بصرف راتب شهرين بدل إجازة حسب العقد الذي اتفقا عليه وهو اتفاق على أكثر مما قرره النظام وقد أقرته الهيئة لأنه يحقق فائدة أكثر للعامل . (ملحق رقم ١١).

---

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٤٩

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦٤

(٣) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦٤

(٤) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٥٢

وقد خول المنظم السعودي صاحب العمل الحق في تحديد موعد قيام العامل بإجازته السنوية . فكما أن المنظم أعطى العامل الحق في الإجازة فقد أعطى صاحب العمل الحق في تحديد موعدها باعتباره مالك المنشأة والمسئول عن إدارتها . وهذا الأمر من الأمور المتعلقة بإدارة المنشأة . وحسن سير العمل بها . فهو مظهر من مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل .

ومن ثم لا يتصور أن يعطى العامل الحق في تحديد موعد إجازته السنوية لأنه قد يترتب على ذلك الإخلال بحسن سير العمل بالمنشأة أو توقف العمل بها كلية . وذلك في الحالات التي يحدد فيها العمال جميعهم موعد إجازاتهم في وقت واحد . [١]

وهنا لم يحدد المنظم أوقاتا معينة من السنة يلزم صاحب العمل خلالها بمنح العامل إجازته السنوية ولكنه ترك له حرية تحديد مواعيدها طبقا لمقتضيات العمل وظروفه إلا أن مقتضيات العدالة تفرض عليه أن لا يفاجئ العامل بموعد إجازته بل يخطره قبل مدة معقولة من بدئها حتى يتمكن العامل من تدبير أموره لاستغلال إجازته على النحو الأكمل . [٢]

ثانيا : مدة ووقت إجازة الأعياد والمناسبات

نصت المادة الثانية عشرة بعد المئة (١١٢) من نظام العمل السعودي على أن : "لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة ".

وقد حدد قرار العمل رقم ٣٥٧ في ٢٤ / ١١/ ١٣٨٩ هـ الأعياد وأيام الإجازة عن كل منها .

١ـ عيد الفطر وإجازته ثلاثة أيام .

٢ ـ عيد الأضحى وإجازته أربعة أيام .

٣ ـ اليوم الوطني للمملكة والإجازة عنه يوم واحد .

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٦٨

(٢) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٦٠١

كل ذلك مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة باللوائح والأنظمة الداخلية للعمل الأكثر فائدة للعامل . [1]

وهذه الأيام التي ورد النص عليها في القرار الوزاري تمثل الحد الأدنى من إجازات الأعياد التي يتعين حصول العامل على أجازة بأجر كامل خلالها . فلا يجوز الانتقاص منها وإنما يجوز زيادتها بموجب عقد العمل الفردي أو لائحة تنظيم العمل بالمنشأة أو نص خاص في القانون وإذا اتفق صاحب العمل مع عماله على منحهم في الأعياد إجازة تزيد مقدارها على الحد المقرر قانونا فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه . [2]

وإذا وافق أحد تلك الأعياد يوم الراحة الأسبوعية غير مدفوعة الأجر فإن ذلك لا يغير من أن يوم الراحة الأسبوعية هو يوم عيد يستحق العامل فيه إجازة بأجر كامل ، ومن ثم فإنه بالرغم من هذه الموافقة يستحق أجره كاملا لأن القول بغير ذلك أي حرمان العامل من أجره عن هذا اليوم يمنع من إنتاج الأحكام القانونية لآثارها ويفوت على العامل الفائدة التي قررها له القانون .

وترتيبا على ذلك يكون على صاحب العمل أن يفي للعامل بكامل أجره عن ذلك اليوم وهو في ذلك يعتبر ملتزم التزاما فرضه القانون ولا يعتبر متفضلا . كما لا يجوز له أن يقتضي مقابل وفائه بذلك الأجر عن طريق خصم يوم من إجازة العامل السنوية . [3]

ويتصل الحق في الإجازة خلال الأيام المحددة بالنظام العام لذا ينبغي منحها للعامل في هذه الأيام دون غيرها حتى يتمكن من المشاركة في تلك المناسبات الدينية والوطنية . [4]

وإذا كانت القاعدة هي تمتع العامل بهذه المناسبات السعيدة التي لا تخرج عن أن تكون مناسبات دينية أو وطنية إلا أنه إذا استدعت ظروف العمل تشغيل العامل فيها جاز لرب العمل تكليف العامل بالعمل فيها . على أن يعوض عنها بأيام إجازة أخرى مساوية لها . مع دفع زيادة له في الأجر

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د. محمد الفوزان ص ٢٢٤

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٢ وانظر أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥٠١

(٣) الوجيز في شرح قانون العمل الجديد د . علي عوض حسن ص ٣٣٨

(٤) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٨

مقدارها ٥٠ % من الأجر المعتاد للعامل . أما إذا لم يعوض عنها صاحب العمل بإجازة التزم بأن يدفع للعامل زيادة في أجره الأساسي مقدارها ١٥٠ % عن الأيام التي استخدمه فيها من أيام إجازة المناسبة [١]

ثالثا : مدة ووقت الإجازات العارضة

نصت المادة الثالثة عشرة بعد المئة (١١٣) من نظام العمل السعودي على أنه : " للعامل الحق في إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له ، وثلاثة أيام لمناسبة زواجه ، أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه . ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها "

ومفاد هذا النص أنه سمح للعامل بإجازة خاصة بأجر كامل إذا كانت مدتها تختلف باختلاف الظرف الخاص الذي يواجهه العامل فبينما يمنح له ثلاثة أيام إجازة في حالة زواجه كل مرة من المرات الجائزة له شرعا . فإنه يمنح يوما واحدا في حالة ما إذا رزق بمولود جديد ذكراً كان أم أنثى .

وفي حالة وفاة زوجه (الزوج أو الزوجة) أو أحد أصوله (الأب والجد وإن علا) أو فروعه (الأبناء والأحفاد وإن نزلوا) ، فإنه يمنح ثلاثة أيام .

ويجوز لصاحب العمل أن يطلب من العامل الوثائق التي تؤيد قيام هذه الأسباب بالنسبة للعامل . [٢]

رابعا : مدة ووقت إجازة الحج

استحدث المنظم السعودي نصا جديدا يقضي بمنح إجازة الحج للعامل ونصت على ذلك المادة الرابعة عشرة بعد المئة (١١٤) من نظام العمل السعودي والتي ورد فيها أن : " للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد عن خمسة عشر يوما بما فيها إجازة عيد الأضحى وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل ... "

---

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٤٥

(٢) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل د . عبد الله محفوظ ص ١١٦

وإجازة الحج وفقا للنص السابق هي إجازة بأجر كامل ولمدة حدد المنظم حدها الأدنى عشرة أيام وحدها الأقصى خمسة عشر يوماً على أن تحسب ضمن هذه المدة إجازة عيد الأضحى ، المقررة بأربعة أيام هي يوم الوقوف بعرفه ويوم عيد الأضحى واليوم التالي وثالث أيام العيد . بحيث تكون المدة الإجمالية لإجازة الحج مع إجازة عيد الأضحى عشرة أيام . وبحد أقصى خمسة عشر يوما . [١]

ويخول النص للعامل الحق في هذه الإجازة و من ثم لم تعد لصاحب العمل سلطة في منحها ولكن سلطة صاحب العمل تتعلق بتوقيت الإجازة و تحديد السنة التي يمكن للعامل القيام فيها بأداء فريضة الحج .[٢]

وإذا تأخر العامل بعد أداء فريضة الحج عن العودة لعمله فتحتسب مدة تأخره إجازة مرضية إذا كان قد ثبت مرضه فعلا خلالها وإذا لم يكن كذلك فيجوز لصاحب العمل أن يحتسبها له إجازة سنوية إذا قبل عذره في التأخر وإلا جاز له أن يحرمه من أجره اعتبارا من اليوم التالي لانتهاء إجازته [٣].

وعلى العكس إذا عاد العامل من الحج قبل نهاية المدة المقررة للحج حق له تكملة المدة دون الالتزام بالعودة إلى ممارسة العمل .[٤]

خامسا : مدة ووقت الإجازة التعليمية

نصت المادة الخامسة عشرة بعد المئة (١١٥) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية ، أما إذا كان الامتحان عن سنة معادة فيكون للعامل الحق في إجازة دون أجر لأداء الامتحان .

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٤

(٢) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٩

(٣) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٠٣

(٤) قانون العمل د . صلاح الدين جمال الدين ص ١٦١

ولصاحب العمل أن يطلب من العامل تقديم الوثائق المؤيدة لطلب الإجازة وكذلك ما يدل على أدائه الامتحان . وعلى العامل أن يتقدم بطلب الإجازة قبل موعدها بخمسة عشر يوما على الأقل . ويحرم العامل من أجر هذه الإجازة إذا ثبت أنه لم يؤد الامتحان ، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية " .

يتمتع صاحب العمل كقاعدة عامة بحرية تحديد موعد الإجازة حسب مقتضيات العمل وظروفه وذلك بما له من سلطة التنظيم والإدارة . وأورد المنظم على ذلك المبدأ استثناء مؤداه أن للعامل الحق في تحديد موعد إجازته إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالإجازة بأسبوعين على الأقل . [١]

وتتحدد مدة الإجازة المقررة لأداء الامتحان بقدر المدة اللازمة لذلك فقط دون زيادة . [٢]

سادسا : مدة ووقت الإجازة بدون أجر

نصت المادة السادسة عشرة بعد المئة (١١٦) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" يجوز للعامل بموافقة صاحب العمل الحصول على إجازة دون أجر يتفق الطرفان على تحديد مدتها ، ويعد عقد العمل موقوفا خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوما ، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك " .

إن إقرار المنظم السعودي للعامل بالحق في الحصول على الإجازة السنوية المدفوعة الأجر . لا يسلبه الحق في الحصول على إجازة بدون أجر بشرط موافقة صاحب العمل .

ويتم تحديد مدتها بالاتفاق بينه وبين صاحب العمل مع مراعاة أن هذه الإجازة بدون أجر تحسب ضمن مدة خدمة العامل التي تسوى على أساسها مكافأة نهاية الخدمة . ومن ثم تعتبر مدة خدمته متصلة فلا تقطعها هذه الإجازة بشرط ألا تزيد مدتها على عشرين يوما .

---

(١) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٤

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٠

فإذا حصل العامل على إجازة بدون أجر تزيد على عشرين يوما في السنة . اعتبر عقد العمل موقوفا خلال المدة الزائدة على العشرين يوما . وهو ما يعني أن هذه المدة الزائدة التي يعتبر عقد العمل موقوفا خلالها لا تدخل ضمن مدة خدمة العامل ما لم يتفق على غير ذلك بين العامل وصاحب العمل وفقا لما يقرره نص المادة السادسة عشرة بعد المئة من نظام العمل السعودي الجديد . [١]

سابعا : مدة ووقت الإجازة المرضية

لم يشأ المنظم أن يلقي على عاتق صاحب العمل عبء تحمل العامل المريض مهما طال الزمن . فثمة اعتبارات اقتصادية تتصل بأعباء الإنتاج وتكاليفه ويجب أن تؤخذ في الحسبان إلى جانب الاعتبارات الاجتماعية المتعلقة بمساعدة العامل . [٢]

وقد نصت المادة السابعة عشرة بعد المئة (١١٧) من نظام العمل السعودي على أن : " للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوما الأولى ، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوما التالية ، و دون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة ، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة . ويقصد بالسنة الواحدة : السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية .

وقد وضح المنظم في هذه المادة أن مدة الإجازة المرضية مئة وعشرون يوماً خلال السنة الواحدة . وهو ما يعني أن كل سنه تكون لها إجازاتها المرضية الخاصة بها . مستقلة في ذلك عن غيرها من السنوات الأخرى ومن ثم فلا يجوز للعامل المطالبة بضم مدد الإجازات المرضية التي لم يحصل عليها في سنة من السنوات إلى سنة تالية وإنما ينقضي الحق في الإجازة المرضية بانتهاء السنة الخاصة بها . [٣]

ووفقا لنص المادة السابقة يستحق العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضيه مدتها مئة وعشرون يوما خلال السنة الواحدة بأجر يعادل ١٠٠ % من أجره عن الثلاثين يوما الأولى . ثم تنخفض هذه النسبة إلى ٧٥ % من أجره عن الستين يوما التالية فإذا استمر مرض العامل و لم تكف مدة الإجازة

([١]) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٧٨

([٢]) التشريعات الاجتماعية د . محمد فاروق الباشا ص ٢٧٩

([٣]) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٦

السابقة لشفائه وتمكنه من العودة للعمل امتدت الإجازة المرضية ثلاثين يوما أخرى ولكنها غير مدفوعة الأجر . [١]

وبما أنها تمثل الحد الأدنى من الحماية للعامل المريض فليس ثمة ما يمنع من زيادة مدة الإجازة المرضية . إما بمقتضى اتفاق بين صاحب العمل والعامل في عقد العمل الفردي أو في اتفاق لاحق وإما بمقتضى نص في عقد عمل جماعي أو مشترك وإما بمقتضى نص في لائحة العمل . وإما بإرادة صاحب العمل الصريحة أو الضمنية بعدم إنهاء العقد رغم استطالت المرض بما يجاوز الحد الأقصى المقرر نظاما . [٢]

وتحتسب مدة الإجازة المرضية ضمن خدمة العامل ذلك أنه رغم وقف عقد العمل خلال مرض العامل وعدم قيامه بأي عمل فإن الرابطة التعاقدية تظل قائمة ويعتبر المريض من عمال المنشأة . [٣]

وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك . [٤] مع مراعاة أنه في هذه الحالة يتقاضى عن هذه الإجازة السنوية أجرا كاملا وفقاً لنص المادة التاسعة بعد المئة (١٠٩) من نظام العمل السعودي . [٥]

ولا يجوز ضم مدة إجازة مرضية لم يتحقق الانتفاع بها أو بجزء منها في سنة من السنين إلى مدة هذه الإجازة في سنة تالية . [٦]

ومدة الإجازة المرضية تؤخذ متصلة أو متقطعة على حسب الاحتياج إليها ذلك لأن استحقاقها مرهون بالمرض ذاته فعلى قدر مدة المرض في كل مرة يمرض فيها العامل يكون الجزء المرخص له به من الإجازة المرضية . وعلى ذلك فالإجازة المرضية تقبل التجزئة بحكم الضرورة أو

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٧

(٢) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٢٢٥

(٣) شرح قانون العمل اليمني الجديد د . محمد عبد القادر الحاج ص ٢١١

(٤) قانون العمل د . صلاح الدين جمال الدين ص ١٦٤

(٥) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٨

(٦) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥٠٣

الحاجة إليها . لكنها لا ترحل ولا تؤجل إلى سنة أو سنوات تالية كما أن العامل الذي لا يأخذها كلها أو بعضها لا يستحق بدلا نقديا عن المدة التي لم يأخذها . [١]

وفي النهاية يتعين الإشارة إلى أن مدة الإجازة المرضية على النحو السابق بيانه في نظام العمل السعودي لا تختلف باختلاف نوع المرض . خلافا لقانون العمل المصري الذي يزيد من مدة الإجازة السنوية في حالات الأمراض المزمنة أو الأمراض العقلية . [٢]

---

(١) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٧٨٢

(٢) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٩

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها

بالتأمل في الفقه الإسلامي حول منح الإجازات في الأوقات والمدد المحددة لها نجد أن المرجع لذلك هو العرف الذي هو أحد مصادر الشر ع أو الشرط المشروط في العقد لأن فكرة منح الإجازة للعامل بأجر مدفوع لا تكون إلا إذا كان هناك شرط مشروط في العقد أو عرف ظاهر فكذلك تحديد وقت منحها ومدتها تعود كذلك إما إلى شرط في العقد أو إلى تعارف الناس عليها .

ولكن المنظم السعودي حدد مدداً و أوقاتاً للحصول على الإجازات بأنواعها وهو بهذا يؤمن مزيد حماية للعامل ويضمن حقوقه ومصلحته . ويكون بهذا قد تبع كثير من الأنظمة العالمية . ووافق ما ذهب إليه ابن عابدين وغيره من الفقهاء حول الأخذ بما تعارف عليه الناس أو تم اشتراطه . ولأن في ذلك مصلحة وهي استعادة العامل لنشاطه وقوته مما ينعكس على زيادة إنتاجه وجودته . والمنظم السعودي بهذا راعى المصالح المتعددة و لم يخرج عن الإطار الشرعي .

المبحث الثالث

منـــع الاتفـــاق على الحرمـــان أو النزول عن الإجـــازة

ويشـــمل ثلاثـــة مطـــالب :

المطلب الأول :

منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة في نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة .

المطلب الأول

منع الاتفاق على الحرمان أو النزول عن الإجازة في الفقه الإسلامي

من المعلوم أن الإنسان له أن يتصرف في حقه ولكن وفقا لما أمر به الشارع و أذن به وليس لأحد ولاية الجبر عليه إلا لضرورة . ولا لأحد ولاية المنع إلا إذا أدى تصرفه إلى الإضرار بالغير . أو تعلق به حق الغير فيمنع عن التصرف . وغير المالك لا يكون له التصرف في غير ملكه من غير إذن المالك ورضاه إلا لضرورة والإسقاط والنزول من هذه التصرفات .

ولكن ليس كل حق قابل للإسقاط بل هناك حقوق لا تقبل الإسقاط وإن كانت حقوقا خالصة له ، وهناك حقوق تقبل الإسقاط . [١] وسواء أكان المسقط للحقوق مالكا للحقوق ملكا تاما أم مالكاً لها ملكاً ناقصاً .

والملك التام هو : أن يتملك الشخص رقبة الشيء ومنفعته معا بحيث يثبت معه للمالك فيها جميع الحقوق المشروعة .

والملك الناقص هو : أن يتملك الشخص منافع الشيء دون رقبته أو يتملك الرقبة وحدها دون المنفعة كما في الوقف والإجارة والإعارة والوصية لأحد بالمنفعة ونحو ذلك . [٢]

والمنافع حقوق تثبت لمستحقيها يجوز إسقاطها ، فلو أوصى شخص لزيد بعين داره ولعمرو بالمنفعة فأسقط صاحب المنفعة حقه سقط لأنه خالص حقه أسقطه هو وهو أهل للإسقاط . [٣]

---

(١) أحكام الإسقاط في الفقه الإسلامي د . أحمد الصويعي ص ٢٦٨

(٢) المدخل الفقهي العام لمصطفى الزرقا ١ / ٣٤٩

(٣) بدائع الصنائع للكاساني ٧ / ٣٣٢ ــ ومغني المحتاج للخطيب ٣ / ٤٥ ــ ونهاية المحتاج ٦ / ٥١ ــ وكشاف القناع للبهوتي ٤ / ٣٤٤

يقول القرافي [١] : " إن الإسقاط إما بعوضٍ كالخلع والصلح على الدين فيسقط الحق ، ولا ينتقل إلى الباذل ما كان يملكه المبذول له في العوض " [٢] .

وإما بغير عوض كالإبراء من الديون والقصاص والطلاق وإيقاف المساجد ونحوها وفي هذا القسم يسقط الحق الثابت ولا ينتقل لغير الأول . [٣]

وفي الدر المختار : " إن البراءة تارة تكون براءة إسقاط وهذه تسقط الدين عن الذمة وتارة تكون براءة استيفاء وتكون بالإقرار بأنه استوفى حقه " . [٤]

وسأتكلم فيما يلي عن بعض المسائل التي تتعلق بمنع الحرمان من الإجازة في الفقه الإسلامي :

المسألة الأولى :

منع الحرمان من إجازة تعارف الناس عليها :

مثل ما إذا تعارف الناس على إجازة في يوم أو أيام معينة فإنه لا يجوز حرمان العامل منها إلا إذا كان هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على خلاف ما تعارف الناس عليه .

---

(١) هو أبو عباس أحمد بن إدريس بن عبد الرحمن الصنهاجي الأصل المشهر بالقرافي ولد سنة ٦٢٦ هـ كان مالكيا إماما في أصول الفقه وأصول الدين عالما بالتفسير وغيره تولى تدريس المدرسة الصالحية وصنف (الذخيرة في الفقه ـــ التنقيح في أصول الفقه) توفي سنة ٦٨٢ هـ أنظر معجم المؤلفين ١ / ١٥٨

(٢) الفروق للقرافي ٢ / ١١٠

(٣) المدخل للفقه الإسلامي محمد سلام مدكور ص ٧٢٤

(٤) الدر المختار ٤ / ١٨

فإن غاب الأجير الخاص عن العمل يوماً تعارف الناس على العطلة فيه ، و لم يكن هناك اتفاق على خلاف ما تعارف الناس عليه فله الغياب ويستحق الأجرة كاملة لذلك اليوم . وهذه نصوص الفقهاء في ذلك :

يقول ابن نجيم [١] رحمه الله : " ومنها (أي ما يثبت بالعادة) البطالة في المدارس كأيام الأعياد ويوم عاشوراء وشهر رمضان في درس الفقه لم أرها صريحة في كلامهم والمسألة على وجهين :

فإن كانت البطالة مشروطة لم يسقط من المعلوم شيء و إلا فينبغي أن يلحق ببطالة القاضي . فالقاضي يستحق الكفاية من بيت المال في يوم البطالة في الأصح . وهو الأظهر فينبغي أن يكون كذلك في المدرس لأن يوم البطالة للاستراحة " . [٢]

وجا في منح الجليل : " لمن استؤجر شهرا بطالة يوم الجمعة وتركه من عشية يوم الخميس لأنه أمر معروف ... وبطالتهم في الأعياد على المعروف هي في الفطر ثلاثة أيام وكذا في الأضحى ولا بأس بالخمسة " . [٣]

وأما إن غاب الأجير الخاص عن العمل من غير شرط أو عرف فإنه يسقط من أجره بقدر مدة غيابه يقول السرخسي [٤] رحمه الله : " ولو كان يبطل من الشهر يوما أو يومين حوسب بذلك

([١]) هو زين الدين بن إبراهيم بن محمد المصري الحنفي المعروف بابن نجيم كان فقيها أصوليا من تصانيفه شرح منار الأنوار في أصول الفقه ولب الأصول مختصر تحرير الأصول لابن الهمام والأشباه والنظائر والبحر الرائق أخذ عن القاسم والبرهان الكركي والأمين بن عبد العال وغيرهم توفي سنة ٩٧٠ هـ أنظر شذرات الذهب ٨ / ٩٥٨

([٢]) الأشباه والنظائر لابن نجيم ٩٥

([٣]) منح الجليل لعليش ٧ / ٤٨٢

([٤]) محمد بن أحمد بن أبي سهل أبو بكر السرخسي الإمام الكبير شمس الأئمة قال القرشي كان إماما علامة حجة متكلما فقيها أصوليا مناظرا صنف (المبسوط) نحو خمسة عشر مجلدا وشرح السير الكبير (في جزأين صفة أشراط الساعة) توفي في حدود التسعين والأربعمائه أنظر الجواهر المضيئة ٣ / ٧٨ ، وتاج التراجم ص ٥٢

من أجره سواء كان بعذر أو بغير عذر " .[١]

ويقول الدرديري[٢] رحمه الله : " ويسقط من الكراء بقدر ما عطل زمن الهرب " .[٣]

ويقول الماوردي[٤] رحمه الله : " وفي أجر العامل على عمله أن سمى معلوما استحق المسمى إذا وفى العمالة حقها فإن قصر روعي تقصيره " .[٥]

المسألة الثانية :

منع حرمان الأجير من أداء الصلاة

من المعلوم أن أوقات الصلاة تعتبر إجازة قصيرة تمنح للعامل لتمكينه من أداء الصلاة في موعدها .ولكنه يفرق بين أداء الصلوات الخمس وسننها والوضوء لها وبين صلاة الجمعة . ثم يفرق بين أداء الصلوات الخمس وسننها في المسجد أو في مكان العمل .

---

(١) المسبوط للسرخسي ١٥ / ١٦٢

(٢) هو أبو البركات أحمد بن محمد بن أحمد بن أبي حامد العدوي المالكي الأزهري الشهير بالدردير ولد سنة ١١٢٧ هـ وكان فقيها مشاركا في بعض العلوم من تصانيفه : أقرب المسالك لمذهب الإمام مالك فتح القدير في أحاديث البشير النذير ورسالة في متشابهات القرآن توفي بالقاهرة سنه ١٢٠١ هـ أنظر معجم المؤلفين ٢ / ٦٧

(٣) الشرح الكبير للدرديري بهامش حاشية الدسوقي ٤ / ٣١

(٤) هو أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري الفقيه الشافعي كان حافظا للمذهب ومن كبار علمائه روى عنه الخطيب البغدادي ووثقه وله من التصانيف (تفسير القرآن الكريم ـ النكت والعيون ـ أدب الدين والدنيا) وغيرها ولد بالبصرة سنة ٣٦٤ هـ وتوفي سنة ٤٥٠ هـ انظر وفيات الأعيان لابن خلكان ٣ / ٢٨٢

(٥) الأحكام السلطانية للماوردي ٣٥١

ــ فإذا غاب الأجير الخاص عن العمل بسبب أداء الصلوات الخمس

فإن غاب الأجير الخاص عن العمل بسبب أداء الصلوات الخمس وسننها والوضوء لها استحق الأجر مدة غيابه . وليس لصاحب العمل منعه من أدائها ، ولأن هذه الأوقات مستثناة من عقد الإجارة بحكم الشرع إلا أنه ينبغي تخفيف الصلاة مع إتمامها . [١]

وهذه نصوص الفقهاء في بيان ذلك :

يقول ابن عابدين رحمه الله : " وإذا استأجر رجلا يوما يعمل كذا فعليه أن يعمل ذلك العمل إلى تمام المدة ولا يشتغل بشيء سوى المكتوبة . وفي فتاوى سمرقند : قد قال بعض مشايخنا : له أن يؤدي السنة أيضا " [٢]

ويقول ابن حجر [٣] رحمه الله : " ويستثنى من زمن الإجارة فعل المكتوبة وطهارتها و راتبتها وزمن الأكل وقضاء الحاجة وظاهر أن المراد أقل زمن يحتاج إليه فيها .. ويلزمه تخفيفها مع إتمامها أي بأن يقتصر على أقل الكمال " [٤]

ويقول المرداوي [٥] رحمه الله : " وله فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها " . [٦]

---

(١) نظرية الأجور في الفقه الإسلامي د . أحمد حسن ص ٤٠٤

(٢) حاشية ابن عابدين ٥ / ٤٤

(٣) هو شهاب الدين أحمد بن علي بن محمد الكناني محدث مؤرخ أديب شاعر انتهت إليه الرحلة والرئاسة في الحديث في الدنيا بأسرها ولد سنة ٧٧٣ هـ وتوفي ٨٥٢ هـ أنظر الضوء اللامع للسخاوي ٢ / ٣٦

(٤) تحفة المحتاج لابن حجر وبهامش حواشي الشرواني ٧ /٥٣٧ ، روضة الطالبين للنووي ٥ / ٢٦٠ ، نهاية المحتاج للرملي ٥ /٢٧٩

(٥) أبو الحسن بن سلمان الملقب بعلاء الدين ، ولد في مردا من أعمال نابلس، انتهت إليه رئاسة المذهب الحنبلي في زمانه ، توفي في دمشق سنة ٨٨٥ هـ .

(٦) الأنصاف للمرداوي ٦ / ٦٧ وكشاف القناع للبهوتي ٤ / ٣٢

ولا يجوز للأجير الخاص أن يصلي صلاة النافلة في مدة عمله ، يقول ابن عابدين رحمه الله : " واتفقوا أنه لا يؤدي نفلا وعليه الفتوى " . [١]

وهذا يدل على دقة الشريعة في حفظها لحقوق العباد [٢]

ـــ أما إذا غاب الأجير الخاص عن العمل بسبب صلاة الجمعة :

فالأصل أن يوم الجمعة يدخل في أيام العطل فيكون حكم الغياب فيه حكم الغياب يوم العطلة إلا أنه قد يشترط المستأجر على الأجير أن يسلم نفسه للعمل يوم الجمعة فإذا سلم نفسه للعمل ثم حان موعد أداء صلاة الجمعة فهل يلتزم الأجير بصلاة الجمعة ؟ أم يجوز له أن يتركها لأن وقته ملك لمستأجره ؟ وإذا جاز له أن يصلي الجمعة فهل يستحق الأجر مدة غيابه ؟

اختلف الفقهاء في هذه المسألة على أقوال :

القول الأول :

ذهب الحنفية [٣] إلى أن الإجارة لا تعد عذرا في ترك الجمعة فيجب على الأجير أداؤها . أما بالنسبة لاستحقاق الأجر مدة غيابه عن العمل بسبب صلاة الجمعة فإنه يفرق بين كون المسجد قريبا من مكان العمل فيستحق الأجر وبين أن يكون المسجد بعيدا عن مكان العمل بحيث يغيب عن العمل ربع النهار فأكثر فيسقط أجر مدة غيابه .

---

(١) حاشية ابن عابدين ٥ / ٤٤

(٢) نظرية الأجور في في الفقه الإسلامي د . أحمد حسن ص ٤٠٤

(٣) حاشية ابن عابدين ٥ / ٤٤

جاء في حاشية ابن عابدين رحمه الله : " لا يمنع في المصر من إتيان الجمعة ويسقط من الأجر بقدر اشتغاله إن كان بعيداً وإن كان قريباً لم يحط شيئا فإن كان بعيدا واشتغل قدر ربع النهار يحط عنه ربع الأجرة " .

القول الثاني :

ذهب الشافعية [١] في المعتمد والحنابلة [٢]

إلى أنه يجب عليه حضور صلاة الجمعة ويستحق الأجر عند غيابه لأن هذا الوقت مستثنى من مدة الإجارة بحكم الشرع .

يقول النووي [٣] رحمه الله : " من استأجره لعمل مدة ، يكون زمن الطهارة والصلوات فرائضها وسننها الرواتب مستثنى ، ولا ينقص من الأجرة ، وسواء في الجمعة أو غيرها " . [٤]

ويقول البهوتي [٥] رحمه الله : " ويستحق المستأجر منفعة الأجير الخاص في المدة المقدر نفعه بها سوى زمن فعل الصلوات الخمس في أوقاتها بسننها المؤكدات ، وصلاة الجمعة ، فلا تدخل هذه الأزمنة في العقد بل هي مستثناة شرعا " . [٦]

---

(١) تحفة المحتاج لابن حجر بهامش حواشي الشرواني ٧ / ٥٣٧

(٢) المغني لابن قدامة ٦ / ٤١ والإنصاف للمرداوي ٦ / ٦٧

(٣) هو محي الدين أبو زكريا يحيى بن شرف بن مري الحزامي الحوراني ولد سنة ٦٣١ هـ وكان إماما بارعا حافظا متقنا وكان شديد الورع والزهد ولي مشيخة دار الحديث الأشرفية بعد أبي شامة فلم يأخذ درهما توفي ٦٧٦ هـ أنظر البداية والنهاية لابن كثير ١٣ / ٢٧٨ ، تذكرة الحفاظ للذهبي ٤ / ١٤٧٠ ، طبقات الشافعية للسبكي / ٣٩٥

(٤) روضة الطالبين للنووي ٥ / ٢٦٠

(٥) هو منصور بن يونس بن صلاح الدين البهوتي فقيه شيخ الحنابلة بمصر من تصانيفه (عمدة الطالب ــ الروض المربع شرح الزاد المستنقع) ولد سنة ١٠٠٠ وتوفي سنة ١٠٥١ هـ أنظر الأعلام الزركلي ٧ / ٣٠٧

(٦) كشاف القناع للبهوتي ٤ / ٣٢

القول الثالث :

ذهب الشافعية [١] في الوجه الآخر إلى أن الإجارة عذر في ترك الجمعة ، فيجوز ترك الجمعة بهذا بهذا السبب لأن استئجاره عذر في ترك الجمعة فيترتب على هذا أن المستأجر إذا لم يأذن للأجير بالذهاب لصلاة الجمعة و لم يشترط الأجير ذلك سقط أجره مدة غيابه بسبب صلاة الجمعة .

الراجح :

ما ذهب إليه الحنفية لأن صلاة الجمعة في حكم الصلوات الخمس من حيث الفريضة فلما وجب عليه أداء الصلوات الخمس واستثنيت أوقاتها من مدة الإجارة بحكم الشرع فينبغي أن يستثنى وقت صلاة الجمعة أيضا بحكم الشرع .

وما وضعه الحنفية من ضابط كون المسجد قريبا فيستحق الأجر أو بعيدا واستغرق وقت الغياب ربع النهار فأكثر لم يستحق الأجر . فهو فقه جيد لأنه يجمع بين حفظ حق الله وحفظ حق العبد .

ـــ وأما بالنسبة لأداء الصلوات الخمس وسننها في المسجد :

فقد ذهب الشافعية [٢] والحنابلة [٣] إلى أنه لا يجوز للأجير الخاص الذهاب إلى المسجد لأدائها إن لم يأذن له مستأجره ، و لم يكن قد شرطه على مستأجره إلا إن قرب المسجد جدا من مكان العمل فله الذهاب إذا كان الإمام لا يطيل ويستحق الأجر مدة غيابه .

يقول البهوتي رحمه الله : " ويمنع الأجير الخاص من شهود الجماعة إلا بشرط أو إذن " . [٤]

---

(١) روضة الطالبين للنووي ٥ / ٢٦٠

(٢) تحفة المحتاج لابن حجر بهامش حواشي الشرواني ٧ / ٥٣٨

(٣) كشاف القناع للبهوتي ٤ / ٣٢

(٤) كشاف القناع للبهوتي ٤ / ٣٢

المطلب الثاني

منع الاتفاق على الحرمان أو الترول عن الإجازة في نظام العمل السعودي

نصت الفقرة الثانية من المادة التاسعة بعد المئة (١٠٩ / ٢) من نظام العمل السعودي على الآتي :

(يجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها ، ولا يجوز النـــزول عنها ، أو أن يتقاضى بدلا نقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء خدمته .....)

بالنظر في هذا النص يتضح أن المنظم السعودي اعتبر الحق في الإجازة السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها أيا كانت هذه المخالفة إلا إذا كانت هذه المخالفة محققة لمصلحة العامل بدرجة أكبر . كالاتفاق على زيادة مدتها طالما أن هذه الزيادة كانت مدفوعة الأجر . ولكن لا يجوز الاتفاق على التنازل عن الإجازة أو الانتقاص منها .[١]

وأما كونها حق للعامل تتعلق بالنظام العام ؛ فذلك لأنها ضرورة لاستعادة العامل نشاطه بما يعود على الإنتاج بالنماء والقوة وتحقيق أهداف خطة التنمية الاقتصادية .[٢]

وهي تتعلق بالنظام العام سواء فيما يتعلق باستحقاقها أو بمدتها . ومن ثم لا يجوز للعامل الترول عن إجازته . و إجازات العامل بكافة أنواعها عزيمة من الشارع دعت إليها اعتبارات من النظام العام وهي أيام معدودات في كل سنة ، لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون ولغير مقتضيات العمل استبدالها بأيام أخرى من السنة أو من السنوات التالية . كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي وإلا فقدت

---

(١) الوجيز د . منير الدكمي ص ١٨٠ ــ ١٨١ والوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٦٢

(٢) شرح قانون العمل الجديد د . رمضان جمال كامل ص ١٧٣

اعتبارها وتعطلت وظيفتها و لم تحقق الغرض منها واستحالت إلى عوض يدفعه صاحب العمل إلى العامل . و في ذلك مصادرة لاعتبارات النظام العام التي دعا إليها ومخالفة لها .

كما أن تخويل العامل الحق في التراضي في القيام بإجازاته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه أنه يستطيع بإرادته المنفردة أن يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عن حقه بينما لا يد له فيه ، وهو حال يختلف عما إذا حل ميعاد الإجازة ورفض صاحب العمل الترخيص له بها . فإنه يكون حينئذ قد أخل بالتزام جوهري ولزمه تعويض العامل . [1]

والإجازة هدفها حماية القوى العاملة وهي حماية تتعلق بالصالح العام لأن إتاحة الفرصة للعامل للخلود والراحة يؤدي إلى استعادته لنشاطه وتجديد قواه بما يستطيع معه أن يواصل العمل وبالتالي يساهم إيجابيا في زيادة الإنتاج ومن هنا فإن المنظم يحمي العامل من نفسه كما يحميه من صاحب العمل . فهو يبطل أي اتفاق على التنازل عن الإجازة أو عدم القيام بها لأن العامل لا يملك ولو برضاه أن يخالف حكما يتعلق بالنظام العام . [2]

والعلة في اعتبار الحق في الإجازة من النظام العام هي أن صحة العامل وسلامته مقدمة في نظر المجتمع على المنفعة المادية التي قد تعود عليه من العمل دون انقطاع . وقد أبطل المنظم الاتفاقات التي تحرم العامل من حقه في الإجازات حتى لا يعمد أصحاب الأعمال إلى إغراء عمالهم بالمال على التزول عن إجازاتهم وهو إغراء يصعب مقاومته في بعض الأحيان [3] ولا يمكن القول أنها حق اختياري للعامل

([1]) قانون العمل د . محمد حسين منصور ص ٣٥٥ ــ [1] شرح قانون العمل وتعديلاته د . غالب علي الداوودي ص ١٢٨

([2]) الوجيزفي شرح قانون العمل الجديد د . علي عوض حسن ص ٣١٦

([3]) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢٠٣

إن شاء طلبها وإن شاء تركها تسقط . فمثل هذا لا ينسجم وأصول القانون فكل حق هو من الناحية القانونية التزام يسقط بالتقادم طبقا للقواعد العامة .

ولكن عندما تدخل المنظم وقام بتنظيم الإجازات بأحكام خاصة في محيط قانون العمل وليس القانون المدني أصبحت عندئذ ذات طبيعة خاصة آمرة من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على خلاف ما جاء به النظام .[١]

---

(١) قانون العمل دراسة مقارنة د . سليمان بدري الناصري ص ٢٠٤

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي حول منع الاتفاق على الحرمان أو الترول عن الإجازة

بالتأمل في الفقه الإسلامي حول حرمان الأجير من الإجازة اتضح ـــ لي ـــ أن الفقه الإسلامي قد اعتبر الإجازة حق مشروع للعامل متى كان هناك شرط على صاحب العمل أو كان هناك عرف ظاهر وبما أنها أصبحت حقاً من حقوقه فإن الفقه الإسلامي أباح لمن توفرت فيه الشروط أن يسقط حقه أو يتنازل عنه كما لو اتفق العامل مع صاحب العمل على خلاف ما تعارف الناس عليه .

وقد عرفنا أن أنظمة العمل ـــ ومنها نظام العمل السعودي ـــ تمنع الترول عن الإجازة أو تقاضي بدلا نقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء خدمته . واعتبرت ذلك يتعلق بالنظام العام الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته .

وبناء على ذلك نجد أن نظام العمل السعودي يخالف ما ذهب إليه الفقه الإسلامي من جواز الاتفاق على الحرمان أو الترول عن الإجازة .

ولكن ربما يكون ذلك من باب المصلحة التي رآها ولي الأمر فحينئذ لولي الأمر أن ينظم الأمور وفق ما يراه محققا للمصلحة العامة . والله أعلم .

المبحث الرابع

جـــزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجـــازة للعـــامل

وينقسم إلى ثلاثة مطالب :

المطلب الأول :

جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في الفقه الإسلامي.

المطلب الثاني :

جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في نظام العمل السعودي.

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي في جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل .

المطلب الأول

جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في الفقه الإسلامي

من المقرر في الفقه الإسلامي بالنسبة لعقود المعاوضات أنه في حالة ما إذا أخل أحد المتعاقدين بالتزامه يكون للطرف الآخر طلب تنفيذ هذا الالتزام جبراً . كقول الرجل للآخر : إن أسكنتني دارك سنة فلك كذا وكذا . أو إن حفرت لي بئراً في هذه الأرض فلك كذا وكذا . فهذا من باب الإجارة فيشترط فيه شروطها . [١]

وفي حالة ما إذا كان هناك اتفاق أو عرف يقضي بمنح العامل إجازة معينة في الفقه الإسلامي وأخل صاحب العمل بالالتزام الثابت بالاتفاق أو العرف فهل يجوز توقيع عقوبة مالية عليه ؟ أم لا يجوز ؟ وذلك مبني على حكم التعزير بالمال في الفقه الإسلامي وقد اختلف الفقهاء في حكم التعزير بالمال على قولين :

القول الأول :

لأبي يوسف [٢] من الحنفية [٣] وجمهور المالكية [٤] والحنابلة [٥] يجوز لولي الأمر التعزير بأخذ المال واستدلوا بقضايا جاءت بها السنة عن المصطفى ـــ صلى الله عليه وسلم ـــ وعن أصحابه ومنها :

---

(١) الذمة والحق والالتزام د . المكاشفي طه الكياشي ص ٥٣٥

(٢) هو يعقوب بن إبراهيم الأنصاري الكوفي قاضي القضاة قال ابن معين أبو يوسف صاحب حديث وصاحب سنة وقال أحمد كان أبو يوسف منصفا في الحديث له كتاب الخراج والآثار ولد بالكوفة سنة ١١٣ هـــ وتوفي سنة ١٨٢ هـــ وأنظر تذكرة الحفاظ للذهبي ١ / ٢٩٢ ، الانتقاء لابن عبد البر ص ١٧٢ ، الجواهر المضيئة للقرشي ٣ / ٦١١

(٣) حاشية رد المحتار ٤ / ٦١

(٤) تبصرة الحكام بهامش فتح العلي المالك ٢ / ٢٩٨

(٥) كشاف القناع ٦ / ١٢٥ ـــ والطرق الحكمية ص ٢٤٥

ـــ أن النبي صلى الله عليه وسلم أباح سلب الذي يصطاد في حرم المدينة لمن وجده [١].

ـــ روي أن النبي صلى الله عليه وسلم ضاعف الغرامة على كاتم الضالة وأخذ شطر مال مانع الزكاة [٢].

وقد أيد ابن تيمية [٣] جواز الغرامة بالمال بقوله : " ... وكذلك آلات الملاهي مثل الطنبور يجوز إتلافها عند أكثر الفقهاء . وهو مذهب مالك وأشهر الروايتين عند أحمد . ومثل ذلك أوعية الخمر يجوز تكسيرها وتحريقها ومما يشبه ذلك ما فعله عمر حيث وجد رجلا قد شاب اللبن بالماء وعرضه للبيع فأراقه عمر . ونظيره ما أفتى به طائفة من الفقهاء القائلين بهذا الأصل في جواز إتلاف المغشوشات في الصناعات مثل الثياب التي نسجت نسجا رديئا أنه يجوز تمزيقها وتحريقها " . [٤]

وقد أيد هذا القول الشيخ " عبد القادر عودة " [٥] فقال : " من المسلم به أن الشريعة عاقبت على بعض الجرائم التعزيرية بعقوبة الغرامة ومن ذلك أنها تعاقب على سرقة الثمر المعلق بغرامة تساوي ثمن ما سرقه مرتين فوق العقوبة التي تلائم السرقة وذلك قول الرسول صلى الله عليه وسلم : (ومن خرج بشيء فعليه غرامة مثليه والعقوبة) . ومن ذلك عقوبة كاتم الضالة فإن عليه غرامتها ومثلها معها . ومن ذلك تعزير مانع الزكاة بأخذ شطر ماله " . [٦]

([١]) رواه مسلم في صحيحه (٩ / ١٤٦) رقم ١٣٦٤ من حديث سعد بن ابي وقاص . المرجع الطرق الحكمية ٦٨٩

([٢]) رواه أبو داود في سننه (٥ / ١٤١) رقم ١٧٠٢ ورواه عبد الرزاق في المصنف (٩ / ٣٠٢)

([٣]) هو تقي الدين أبو العباس احمد بن عبد الحليم بن عبد السلام الحراني المعروف بابن تيميه الإمام العلامة الحافظ الناقد الفقيه المفسر المحدث ولد بحران سنة ٦٦١ هــ كان قوالا بالحق ونهاء عن المنكر ذا سطوة وإقدام وعدم مداراة توفي سنة ٧٢٨ هــ أنظر تذكرة الحفاظ للذهبي ٤ / ١٤٦٩

([٤]) الحسبة في الإسلام لابن تيمية ص ٥٦ . تحقيق عبد العزيز رباح

([٥]) عبد القادر عوده قاضي وفقيه تم إعدامه سنة ١٣٧٤ هــ . من مؤلفاته : التشريع الجنائي الإسلامي ـــ الإسلام وأوضاعنا القانونية انظر أعلام الدعوة والحركات الإسلامية المعاصرة عبد العقل ص ٥٢٣ .

([٦]) التشريع الجنائي الإسلامي د . عبد القادر عودة ١ / ٧٠٥

القول الثاني :

لجمهور الأحناف [١] لا يجوز التعزير بأخذ المال واستدلوا :

ـــ بأنه لا يجوز التعزير بأخذ المال لأن في ذلك فتح الباب للحكام الظلمة باستغلال أموال الناس وأخذها بحجة التعزير فيجب أن تسد الذريعة إلى ذلك بمنعها . [٢]

ـــ أن ما ورد من آثار في جوازها فهي منسوخة لأن التعزير بالمال كان في ابتداء الإسلام ثم نسخ [٣]

والراجح :

هو القول الأول القائل بجواز التعزير بأخذ المال لأن ذلك ثابت عن النبي صلى الله عليه وسلم في قضايا كثيرة فقد روي عنه أنه ضاعف الغرامة على كاتم الضالة ، ومثل أخذه شطر مال مانع الزكاة . [٤]

وهو الذي ترجح عندي فيجوز للحاكم المسلم العادل التعزير بالمال أخذا أو إتلافا للأدلة السابقة التي سلمت من النسخ . و الله أعلم .

---

(١) حاشية رد المحتار ٤ / ٦١

(٢) حاشية رد المحتار ٤ / ٦١

(٣) حاشية رد المحتار ٤ / ٦١

(٤) الطرق الحكمية لابن قيم الجوزية ص ٢٤٦

المطلب الثاني

جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل في نظام العمل السعودي

نصت المادة الرابعة والثلاثون بعد المائتين (٢٣٤) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسئول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة " .

ويتضح من المادة السابقة أنها تشمل مخالفة أحكام الفصل :

ــ الثاني وهو يتكلم عن ساعات العمل .

ــ الثالث وهو يتكلم عن فترات الراحة والراحة الأسبوعية .

ــ الرابع وهو يتكلم عن الإجازات .

وهذه الفصول من الباب السادس الذي يتكلم عن شروط العمل وظروفه .

ويتبين من المادة السابقة الأفعال المستوجبة للجزاء [1] من الفصل الرابع الذي يتكلم عن الإجازات وتتمثل في غرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال وهي كما يلي :

([1]) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٣٦٣

١ ـــ إذا لم يقم صاحب العمل بتمكين العامل كل عام من إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوما تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوما إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة وتكون الإجازة بأجر يدفع مقدما .

٢ ـــ إذا لم يقم صاحب العمل بتمكين العامل من الإجازة في سنة استحقاقها . ولا يجوز النزول عنها أو أن يتقاضى بدلا نقديا عوضا عن الحصول عليها أثناء خدمته .

٣ ـــ إذا لم يقم صاحب العمل بمنح العامل أجرة عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها أو إذا لم يقم بمنحه أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل [١].

٤ ـــ إذا قام صاحب العمل بتشغيل العامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة . ولكن إذا اقتضت ظروف العمل تشغيل العامل في أيام إجازة الأعياد ، التزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل بالإضافة إلى أجره العادي أجرا إضافيا يوازي أجره العادي مضافا إليه خمسين بالمائة وذلك تطبيقا لنص الفقرة الأولى من المادة السابعة بعد المئة من نظام العمل السعودي (١٠٧ / ١) حيث تنص على الآتي : " يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرا إضافيا عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافا إليه ٥٠ % من أجره الأساسي " [٢] . فقد تستدعي ظروف العمل تشغيل العامل في الأعياد أو المناسبات دون جزاء يتعرض له صاحب العمل .

---

(١) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٣٦٤

(٢) الوسيط د . عيد نايل ص ١٧٢

٥ ــ إذا لم يقم صاحب العمل بمنح العامل إجازة بأجر لمدة يوم واحد في حالة ولادة مولود له . وثلاثة أيام لمناسبة زواجه أو في حالة وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعه . مع ملاحظة أن لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها .

٦ ــ إذا لم يقم صاحب العمل بتمكين العامل الذي أمضى في العمل لديه سنتين متصلتين على الأقل من إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام ولا تزيد على خمسة عشر يوما بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طوال مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل . مع مراعاة أن لصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنويا وفقاً لمقتضيات العمل.

٧ ــ إذا لم يقم صاحب العمل بمنح العامل الذي يثبت مرضه إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوما الأولى وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوما التالية ودون أجر للثلاثين يوما التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة مع مراعاة أنه يقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية . [1]

والإجازة السنوية حق للعامل وهو حق ثابت له بمقتضى القانون فيلتزم رب العمل بمنحه له سواء طالب العامل بإجازته أو لم يطالب فسكوت العامل أيا كان سببه لا يسقط حقه في هذه الإجازة ذلك أن هذا السكوت وإن فسر على أنه يتضمن نزولا من العامل عن حقه في الإجازة السنوية فإن هذا

([1]) التعليق على نظام العمل السعودي الجديد د . محمد الفوزان ص ٣٦٤

النزول غير جائز فإذا حصل فإنه يقع باطلا بطلانا مطلقا ولا يترتب عليه أثر فيظل الحق في الحصول على الإجازة قائما [١]

ويتعرض صاحب العمل فضلا عن الجزاء الجنائي المقرر لجزاء مدني . وهذا الجزاء الأخير يتحصل أولا في إعطاء العامل الأجر الذي كان يستحقه عن مدة الإجازة التي لم يأخذها . [٢]

ويشترط لإيقاع العقوبة أن لا يكون رب العمل قد أعطاها للعامل فرفض واستمر في العمل نظرا لما يعود عليه من منفعة مالية من وراء هذا الاستمرار أو لأي سبب آخر . ففي هذه الحالة الأخيرة لا يكون رب العمل قد أخل بأي التزام وبالتالي لا توقع عليه أي عقوبة . [٣]

وحول اقتصار الأمر على مجازاة صاحب العمل جنائيا ما دامت السنة المستحقة عنها الإجازة قد انقضت فقد وقع خلاف بين شراح القانون كالتالي :

الرأي الأول :

أن فوات السنة يجعل تنفيذ التزام صاحب العمل بإعطاء العامل إجازته السنوية مستحيلا فلا يكون للعامل أن يطالب بهذه الإجازة في سنة تالية فيجمع بذلك بين إجازتين إجازة السنة السابقة وإجازة السنة الحالية .

ولكن لما كان سبب هذه الاستحالة هو خطأ صاحب العمل فإنه يلتزم بتعويض العامل عن الضرر الذي يصيبه نتيجة تشغيله طوال العام بدون إجازة . كما لو أصيب بانهيار عصبي .

---

(١) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢١٧

(٢) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٤٩٧

(٣) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢١٧

وللعامل ــ على الأقل ــ الحق في مقابل عن الإجازة التي لم يمنحها و لم يتمتع بها رغم استحقاقه لها وبهذا قضت هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤١١٨ وذلك بالقرار رقم ٣ / ٤٣٠ وتاريخ ٢ / ١ / ١٤٣٠ هــ حيث قضت بمنح بدل أجازة للمدعي عن المدة التي لم يتمتع فيها بإجازته السنوية لأنه لم يتمتع بها في سنتها . (ملحق رقم ١٢).

وكذلك القرار رقم ٥٥ / ٤٣٠ وتاريخ ٢٧ / ٣ / ١٤٣٠ هــ الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضيتين رقم ٤٣٢٠ ــ ٤٣٢١ والمقامة من شخص وزوجته ضد إحدى الإدارات الحكومية والتي قضت فيها الهيئة بمنح بدل الإجازة للمدعيين وذلك عن السنوات التي قاما بالعمل فيها لدى الجهة (صاحب العمل) والتي لم يتمتعا خلالها بالإجازة المستحقة نظاما . (ملحق رقم ١٣).

وكذلك القرار رقم ١٥ / ٤٣٠ بتاريخ ٢٩ / ١ / ١٤٣٠ هــ الصادر من هيئة تسوية الخلافات العمالية بعسير في القضية رقم ٤٢١٧ حيث حكمت بصرف بدل إجازة للمدعي الباكستاني عن السنوات الأربع التي عملها عند صاحب العمل و لم يتمتع خلالها بالإجازة المستحقة له . وذلك بالطبع إلى جانب الأجر الذي يستحقه عن المدة التي كان من الواجب منحه الإجازة فيها . لأن هذا الأجر نظير عمل أداه فعلا خلال هذه المدة . [١] (ملحق رقم ١٤).

---

(١) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢١٨

ولما في تجميع الإجازات على هذا النحو من اضطراب العمل في المنشأة . فينحصر حق العامل حينئذ فضلا عن أجر الإجازة في الحصول على تعويض عما يكون قد أصابه من ضرر من جراء عدم حصوله على إجازة . [١]

والرأي الثاني :

يرى أصحابه بأنه لا توجد استحالة حقيقية تمنع من تنفيذ الالتزام بالإجازة عينا بعد فوات السنة المستحقة عنها الإجازة .

وليس أدل على ذلك من جواز تأجيل الإجازة إلى سنة تالية باتفاق كل من العامل وصاحب العمل . [٢]

وأما الخشية من أن يؤدي التنفيذ العيني بتجميع الإجازات إلى اضطراب في المنشأة فظاهر أن المسئول عن هذه النتيجة هو صاحب العمل الذي أخل بالتزامه وعليه تحمل كل عواقب هذا الإخلال بل قد يكون في تحققها ما يردعه مستقبلا عن معاودة هذا الإخلال . [٣]

وبناء على ذلك فإن القضاء يملك الحكم للعامل رغم فوات السنة بمدة إجازة مساوية لمدة الإجازة التي حرمه صاحب العمل منها . فضلا عن أجره الذي كان مستحقاً له خلالها . [٤]

---

(١) أصول قانون العمل د . حسن كيرة ص ٤٩٨ وانظر الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٠

(٢) شرح قانون العمل د . محمد لبيب شنب ص ٢١٨

(٣) أصول قانون العمل د . حسن كيرة ص ٤٩٨ والوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧١

(٤) أصول قانون العمل د . حسن كيرة ص ٤٩٨

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي في جزاء إخلال صاحب العمل بمنح الإجازة للعامل

لقد ظهر لنا جليا في الفقه الإسلامي أن الإخلال بالعقد وعدم الوفاء بالالتزامات المقررة فيه من أحد الطرفين تمكن الطرف الآخر من طلب تنفيذ الالتزامات المتفق عليها جبرا . كما أن إخلال صاحب العمل بتنفيذ اتفاقه مع العامل بمنح العامل إجازة معينة ، أو بما يقضي به العرف يجيز توقيع عقوبة مالية عليه انطلاقا من جواز التعزير بالمال عند الفقهاء .

وقد أخذ بذلك نظام العمل السعودي حيث رتب جزاء على صاحب العمل حال الإخلال بمنح الإجازات للعامل وهو موافق لما في الشريعة الإسلامية من جواز التعزير بالمال حفظا للحقوق والمصالح فيكون بهذا لم يخرج عن الإطار الشرعي .

الفصل الثالث

ضمانات الوفاء بحقوق العمال الأخرى

وفيـــه تمهيد و ثلاثـــة مباحـــث :

التمهيـــــــد :

هناك جملة من الحقوق الأخرى سأتعرض لتقرير هذه الحقوق في نظام العمل السعودي ولما كانت الضمانات في هذه الحقوق واحـــدة فسوف أعقب على الضمانات جملة واحدة .

المبحث الأول :

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة .

المبحث الثاني:

ضمانات الوفـــــاء بتوفير الرعــــاية الطبية للعمال .

المبحث الثالث :

ضمانات الوفاء بتقـــديم الخدمات الاجتماعية للعمال .

المبحث الأول

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة

وفيـــه ثلاثـــة مطـــالب:

المطلب الأول :

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة في الفقه الإسلامي.

المطلب الثاني :

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقايـــة من مخاطر المهنـــة في نظـــام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة .

المطلب الأول

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة في الفقه الإسلامي

إن من حق العامل أن يعمل في ظروف حسنة ، تصون جسمه وتبقى على حيويته ونشاطه وخاصة بعد ظهور العمل الجماعي في المصانع حيث يعمل مئات العمال في قاعة واحدة ويقف العامل أمام الآلة قليل الحركة مسمر العينين للمراقبة مما يجعل العمل مرهقا ومملا فإذا أضيفت إلى ذلك ظروف سيئة لمكان العمل تأثر العامل تأثيرا شديدا وضعف انتباهه وقل مردوده .

وإن شروط العمل كثيرة يدخل فيها المناخ والحرارة والإضاءة والشروط الصحية كالتهوية والنظافة ودخول أشعة الشمس بل وحتى المناظر المفرحة والحسنة في مكان العمل . فكلما كان العمل أكثر متعة كان الإنتاج أكثر مردودا وكلما كان العامل نشيطا وحيويا كان إنتاجه أكثر دقة وإتقانا وقد ورد أنه " بمقدار ما تخفف عن عاملك في عمله كان أجرًا لك في موازينك ". ويدخل ضمن ذلك الترويح عن العامل بالمسليات المختلفة كالألعاب الرياضية والمسابح والرحلات وتزيين مكان العمل وغيرها .[١] وقد كرم الإسلام ابن آدم وحافظ على صيانة دمه وماله وعرضه فقد ورد في الحديث " كل المسلم على المسلم حرام دمه وماله وعرضه " .[٢]

ولذلك كان من واجب صاحب العمل أن يحافظ على سلامة العامل ويحرص كل الحرص على إزالة ما فيه خطر عليه .[٣]

---

(١) أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام محمد فهد شقفة ص ١٠٢

(٢) رواه مسلم في صحيحه في كتاب البر والصلة والآداب باب تحريم ظلم المسلم واحتقاره وذمه (٤ / ١٩٨٦) رقم ٢٥٦٣

(٣) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٨٨

و لم يتعرض الفقهاء لحق العامل في الوقاية من المخاطر المهنية بالصورة التي نجدها في القوانين الوضعية المعاصرة ، و يرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعات الآلية لم تكن موجودة في زمانهم . وإنما كانت يدوية ولذلك فهم لم يتعرضوا للحكم على مثل هذه الحوادث بشكل مباشر بل تعرضوا لهذا الأمر في حالة استخدام الحدث الذي لم يبلغ سن الرشد بغير إذن وليه :

فقال الفقهاء من الحنفية [١] والحنابلة :-[٢]

إذا كان العامل صغيرا واستأجره صاحب العمل دون إذن وليه فهلك بسبب العمل وفي أثناء المدة فعلى صاحب العمل ضمانه لأنه متعد باستعماله فتسبب في إتلاف حق غيره بغير إذن وليه فصار غاصبا .

يقول الكاساني [٣] رحمه الله : " ولو هلك الصبي أو العبد في يد المستأجر في المدة ضمن لأنه صار غاصبا حيث استعمله من غير إذن المولى ولا يجب الأجر ... ولو قتل العبد أو الصبي خطأ فعلى عاقلته الدية أو القيمة وعليه الأجر " . [٤]

أما فقهاء المالكية [٥] فقد فصلوا في ضمان الصغير فقالوا :

إذا استأجره صاحب العمل بغير إذن وليه فإنه يضمنه إذا كان العمل مما يعطب في مثله . أما إذا كان العمل مما لا يعطب في مثله كأن قال رجل لصبي : ناولني حجرا وهو مما لا يثقل على مثله

---

(١) بدائع الصنائع للكاساني ٤ / ١٧٦

(٢) المغني والشرح الكبير لابن قدامة ٩ / ٥٧٠

(٣) هو أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني ، الحنفي ، فقيه أصولي من مؤلفاته أيضا (السلطان المبين في أصول الدين) توفي بحلب سنة ٥٨٧ هـ

أنظر الأعلام للزركلي ٢ / ٧٠

(٤) بدائع الصنائع للكاساني ٤ / ١٧٦

(٥) الذخيرة للقرافي ٤ / ١٠٦ ومواهب الجليل ٥ / ٣٩٢

فذهب ليناوله إياه فسقط على أصبعه فحصل منه ضرر فلا ضمان عليه في ذلك .[١] وعلق على ذلك الدكتور شرف بن علي الشريف بقوله : ويظهر لي أن هذا التفصيل يقول به الجمهور أيضا فليس بين القولين فرق[٢]

وقد ذكر ابن حجر[٣] ــ رحمه الله تعالى ــ أن جمهور العلماء يقولون من استعار حرا لم يبلغ أو عبدا بغير إذن مولاه فهلكا من ذلك العمل فهو ضامن لقيمة العبد وأما دية الحر فهي على عاقلته .[٤]

أما إذا كان العامل كبيراً وعاقلاً و أصيب بسبب إهمال صاحب العمل وتقصيره أو بسبب تعمده وتغريره فإن صاحب العمل يكون ضامناً لإصابة العامل في هذه الحالة . أما إذا لم يتعد و لم يقصر وعمل الاحتياطات اللازمة فهلك العامل بسبب العمل كمن استأجر عاملا ليحفر له في ملكه بئرا أو ليبني له فيها بناء فهلك الأجير بذلك لم يضمنه صاحب العمل .[٥]

وقد استدلوا بالحديث الصحيح الذي ذكره البخاري عن أبي هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : " العجماء جرحها جبار والبئر جبار والمعدن جبار .... " .[٦]

وقد ذكر ابن حجر في فتح الباري بعض الأمثلة المستفادة من هذا الحديث فقال : لو استأجر إنسانا ليحفر له البئر فانهارت عليه فلا ضمان .

---

(١) تبصرة الحكام بهامش فتح العلي المالك ٢ / ٣٥٠

(٢) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٨٨

(٣) هو شهاب الدين أحمد بن علي بن محمد الكناني محدث مؤرخ أديب شاعر انتهت إليه الرحلة والرئاسة في الحديث في الدنيا بأسرها ولد سنة ٧٧٣ هـ وتوفي ٨٥٢ هـ أنظر الضوء اللامع للسخاوي ٢ / ٣٦

(٤) فتح الباري لابن حجر ١٢ / ٢٥٣

(٥) المغني والشرح الكبير ٩ / ٥٧٠

(٦) أخرجه البخاري في صحيحه كتاب الزكاة باب في الركاز الخمس (٢ / ٥٤٥) رقم ١٤٢٨ ومسلم في صحيحه في كتاب الحدود باب جرح العجماء جبار (٣ / ١٣٣٤) رقم ١٧١٠

وقال ومن استأجر رجلا ليعمل في معدن مثلا فهلك فهو هدر ولا شيء على من استأجره .

وقال ويلتحق بالبئر والمعدن في ذلك كل أجير على عمل كمن استؤجر على صعود نخلة فسقط منها فمات . [١]

وهذه أصعب أو أشق أعمال كانت في عصرهم و لم يلزموا صاحب العمل بتعويض الإصابة إذا لم يتعد أو يفرط لأنه لا يجوز تكليف الإنسان إلا بما يطيق وذلك لا طاقة له به و لم يتسبب و لم يباشر . [٢]

وقد ذكر الكاساني [٣] بعض الأمثلة ومنها : لو استأجر صاحب عمل أجراء يحفرون له بئرا فوقعت البئر عليهم من حفرهم فماتوا فلا ضمان على المستأجر لأنه لم يوجد من المستأجر سبب وجوب الضمان لأن الاستئجار وقع صحيحا فكان الاستعمال في الحفر بناء على عقد صحيح . فلا يكون سببا لوجوب الضمان ووقوع البئر حصل من غير صنعه فلا يلزم ضمان . [٤]

والشريعة الإسلامية إنما وضعت للمحافظة على الضروريات الخمس فلو فرض وكان العامل يعمل في مصانع كيماوية خطرة على حياته فلا بد وأن يحصل هذا العامل من رب عمله على العناية الكافية التي تحفظ له حياته أو جسمه صحيحا كاملا . [٥]

---

(١) فتح الباري ١٢ / ٢٥٤

(٢) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٨٩

(٣) هو أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني ، الحنفي ، فقيه أصولي من مؤلفاته أيضا (السلطان المبين في أصول الدين) توفي بحلب سنة ٥٨٧ هـ
أنظر الأعلام للزركلي ٢ / ٧٠

(٤) بدائع الصنائع ٤ / ١٧٧

(٥) عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون د . نادرة محمود ص ٢٨٤

المطلب الثاني

ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة في نظام العمل السعودي

" درهم وقاية خير من قنطار علاج " حكمة الماضي والحاضر والمستقبل حكمة قديمة قدم الإنسان باقية بقاءه نجد تطبيقاتها في كل زمان ومكان . وهي الشعار الذي يجب أن يراعيه كل من صاحب العمل والعامل على سواء . فعلى الأول أن يوفر أسبابها ووسائلها وعلى الثاني أن يتبع تعليماتها ويستخدم أجهزتها ويتقيد بتدابيرها حتى ينجو بنفسه من مخاطر العمل التي تهدده يمنة ويسرة .[١]

وقد اهتم المنظم السعودي بجانب الوقاية من مخاطر العمل اهتماما كبيرا حيث أفرد له الفصل الأول من الباب الثامن من نظام العمل السعودي الجديد والذي اشتمل على المواد التالية :

١ ـ المادة الحادية والعشرون بعد المئة (١٢١) : والتي جاء فيها : " على صاحب العمل حفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة ، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاغتسال ، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها وفقا لما يحدده الوزير بقرار منه " .

٢ ـ المادة الثانية والعشرون بعد المئة (١٢٢) : والتي قالت : " على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار ، والأمراض الناجمة عن العمل ، والآلات المستعملة ووقاية العمل وسلامته . وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال ، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء . ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية " .

---

(١) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٧٠

٣ ـــ المادة الثالثة والعشرون بعد المئة (١٢٣) : والتي ورد فيها ما يلي : " على صاحب العمل إحاطة العامل قبل مزاولة العمل بمخاطر مهنته ، وإلزامه باستعمال وسائل الوقاية المقررة لها . وعليه أن يوفر أدوات الوقاية الشخصية المناسبة للعمال ، وتدريبهم على استخدامها " .

٤ ـــ المادة الرابعة والعشرون بعد المئة (١٢٤): وقالت : " على العامل أن يستعمل الوسائل الوقائية المخصصة لكل عملية ، وأن يحافظ عليها ، وأن ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحته ووقايته من الإصابات والأمراض . وعليه أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل أو تقصير يتسبب عنه عدم تنفيذ التعليمات ، أو إساءة استعمال الوسائل المعدة لحماية مقر العمل وصحة العمال المشتغلين معه وسلامتهم أو تعطيلها .

٥ ـــ المادة الخامسة والعشرون بعد المئة (١٢٥) : وجاء فيها : " على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق ، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته ، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة ، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت ، وأن يعلق في مكان ظاهر من أماكن العمل تعليمات مفصلة بشأن وسائل منع الحريق " .

٦ ـــ المادة السادسة والعشرون بعد المئة (١٢٦) : والتي نصت على أن : " صاحب العمل مسؤول عن الطوارئ والحوادث التي يصاب بها أشخاص آخرون غير عماله ، ممن يدخلون أماكن العمل بحكم الوظيفة ، أو بموافقة صاحب العمل أو وكلائه . إذا كانت بسبب إهمال اتخاذ الاحتياطات الفنية التي يتطلبها نوع عمله . وعليه أن يعوضهم عما يصيبهم من عطل وضرر حسب الأنظمة العامة " .

وقد أصدر وزير العمل قراره رقم ١٢٠٤ / ١ بتاريخ ٨ / ٤ / ١٤٢٧ هـــ المتضمن لائحة تنظيم

العمل والتي تنصّ في مادها السابعة والستين (٦٧) على ما يلي :

" سعيا لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل تتخذ المنشأة التدابير الآتية :

(أ) الإعلان في أماكن ظاهرة عن مخاطر العمل ووسائله للوقاية منها والتعليمات اللازم اتباعها .

(ب) خطر التدخين في أماكن العمل المعلن عنها .

(ج) تأمين أجهزة لإطفاء الحريق وإعداد منافذ للنجاة في حالات الطوارئ .

(د) إبقاء أماكن العمل في حالة نظافة تامة مع توفير المطهرات .

(هـ) توفير المياه الصالحة للشرب والاغتسال .

(و) توفير دورات المياه بالمستوى الصحي المطلوب .

(ز) تدريب العاملين على استخدام وسائل السلامة وأدوات الوقاية التي تؤمنها المنشأة " .

كما نصت المادة الثامنة والستون (٦٨) من اللائحة على الآتي : " تعين المنشأة في كل موقع من مواقع العمل مسئولا يختص بالآتي :

(أ) تنمية الوعي الوقائي لدى العمال .

(ب) التفتيش الدوري بغرض التأكد من سلامة الأجهزة و حسن استعمال وسائل الوقاية والسلامة .

(ج) معاينة الحوادث وتسجيلها وإعداد تقارير عنها تتضمن الوسائل والاحتياطات الكفيلة بتلافي تكرارها .

(د) مراقبة تنفيذ قواعد الوقاية والسلامة " .

ومن النصوص السابق ذكرها يتضح أن نظام العمل السعودي أوجب على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء تأديتهم لعملهم من الأخطار والأضرار والأمراض الناجمة عن العمل ، والآلات المستخدمة فيه ووقاية العامل وسلامته وتحقيقا لذلك يجب على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية :

ــ حفظ المؤسسة في حالة صحية نظيفة وخالية من الروائح .

ــ تهيئة غرف العمل في المؤسسة وتهيئة مساحة ومجال كاف للتنفس فيها وفقا للمستويات والمقاييس الصحية التي يقررها وزير العمل .

ــ اتخاذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الأضرار الناجمة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات قد تتولد أثناء العمل .

ــ إنارة المؤسسة بصورة كافية خلال ساعات العمل .

ــ إعداد دورات مياه في أمكنة يسهل الوصول إليها بمعدل دورة مياه لكل خمسة عشر عاملا أو أقل.

ــ تأمين المياه الكافية الصالحة للشرب في أماكن مناسبة .

ــ تأمين المياه الكافية لاغتسال العمال وتسهيل استعمالها . [١]

كذلك أوجب النظام على صاحب العمل أو من ينوب عنه إحاطة العامل علما وقبل التعاقد معه بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها ويتعين على العامل من ناحية أخرى أن ينفذ تعليمات السلامة

---

(١) الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٧

وقد خولت المادة الثالثة والعشرون بعد المئة (١٢٣) من نظام العمل السعودي وزير العمل إصدار القرارات التي تحدد الأعمال التي تحمل مخاطر و وسائل الوقاية الواجب اتخاذها . [١]

ويلتزم صاحب العمل بتوفير أسباب الصحة والسلامة المهنية والرفاهية للعامل أي توفير المستلزمات التي تمكن العامل من أداء عمله بصورة صحيحة وتامة لأن عمل الإنسان لا يزال محل رعاية القانون الدولي والداخلي رغم انتشار الآلة في العالم . من أجل المحافظة على القوى المنتجة وحمايتها وتمكينها من تقديم العطاء في البنية الاقتصادية . وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية والرفاهة اللازمة للعامل في المؤسسة .

ويلتزم صاحب العمل بأن يجعل مؤسسته نظيفة ومستكملة للشروط الصحية والوسائل اللازمة التي تحول دون إصابة صحة العامل بأذى أو ضرر حيثما يتولد غاز أو غبار أو بخار أو وسخ أو نفايات أو أية شوائب أخرى أثناء العمل وأن ينير المؤسسة إنارة ملائمة خلال جميع أوقات العمل. وأن يجعل غرف العمل فيها ذات تهوية جيدة وفقا للشروط الصحية . وأن يعد في فناء مؤسسته وفي مكان يسهل الوصول إليه دورات مياه للرجال وأخرى للنساء العاملات . وأن يجهز مؤسسته بمورد ماء كاف صالح للشرب في أماكن ملائمة . وكذلك تجهيز المؤسسة التي تجري فيها عمليات تنشأ عنها الأوساخ بمورد ماء ملائم للاغتسال . [٢]

كما يمتـــنع على صاحب العمل السماح للعمال باستعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات ترى السلطة المختصة أنها تلحق الضرر بصحتهم أو تعرض سلامتهم للخطر . [٣]

---

(١) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله محفوظ ص ١٣٢

(٢) شرح قانون العمل وتعديلاته د . غالب علي الداودي ص ١٣٣ ــ ١٣٤

(٣) الوسيط في مدونة الشغل ١ / ٦٢٠

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء باتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة

بالنظر في حماية الفقه الإسلامي للأجير والحث على إحاطته بالوقاية والحماية من المخاطر وعدم تعريضه لما فيه ضرر عليه . وكذا حرص المنظم السعودي على إحاطته بالتدابير الواقية له من مخاطر المهنة .

نجد أن الفقه الإسلامي ومن خلال ما أقره من الحفاظ على الضروريات الخمس في كل زمان ومكان وتحت أي ظرف فإن على المستأجر أن يحرص على الأجير لديه وأن لا يكلفه ما لا يطيق وأن لا يشق عليه فإن تعدى أو فرط لزمه الضمان .

وقد أخذ المنظم السعودي بما ذهب إليه الفقه الإسلامي من ضرورة حماية العامل ووقايته من مخاطر المهنة التي يعمل فيها وحث صاحب العمل على اتخاذ الاحتياطات الكافية لوقاية العامل الأجير .

وفي هذا ما يحقق للأفراد الأمن والاستقرار ، ويبث في نفوس العمال الطمأنينة التي تدفعهم إلى حسن العمل وزيادة الإنتاج بما يعود بالنفع على المجتمع بأسره .

المبحث الثاني

ضمانات الوفــاء بتوفيــر الرعايــة الطبيــة للعمال

وفيــه ثلاثــة مطــالب :

المطلب الأول :

ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال .

المطلب الأول

ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في الفقه الإسلامي

قد يتعرض العامل أثناء عمله أو بسببه إلى مخاطر كثيرة تسبب له جرحاً أو بتراً أو شللاً أو فقداً لحاسة من حواسه فيصاب بعجز كلي أو جزئي نتيجة لذلك . وقد يؤدي به الضرر إلى الموت [١]

وفي الفقه الإسلامي نجد أن نفقات التداوي والمعالجة الطبية لا تقع على عاتق صاحب العمل لأن عقد الإجارة عقد معاوضة فالأجرة فيها مقابل المنفعة وقد اشترط الفقهاء العلم بالعوض ونفقات التداوي والمعالجة الطبية لا بد وأن تكون مجهولة فإنه لا يعلم أحد متى يأتيه المرض وإذا حصل المرض فمتى يزول ؟ وكم تكلفة العلاج ؟ وكم نفقاته ؟ فإن اعتبر جزءا من الأجر وهو مجهول أدى إلى فساد العقد .

وبذلك فإن نفقات التداوي ليست من العقد ولا من مستلزماته ولم تجر به عادة بل إن نفقات التداوي تجب في مال العامل نفسه فإن لم يكن له مال فنفقته على أقربائه بشروط مخصوصة بينها الفقهاء في باب النفقات على الأقارب . فإن لم يوجد من يكفل العامل فنفقته على الدولة ممثلة في بيت مال المسلمين . [٢]

وقد ورد في كتب الفقه القدامى ما يؤكد هذا المعنى ، فقد جاء عن الشيخ / منصور البهوتي [٣] ما نصه : " وإن احتاج الأجير إلى دواء لمرض لم يلزم المستأجر لأنه ليس من النفقة كالزوجة .

---

(١) أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام محمد فهد شقفة ص ١٠٤

(٢) عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون د . نادرة محمود ص ٢٨١

(٣) هو منصور بن يونس بن صلاح الدين البهوتي فقيه شيخ الحنابلة بمصر من تصانيفه (عمدة الطالب ـــ الروض المربع شرح الزاد المستنقع) ولد سنة ١٠٠٠ وتوفي سنة ١٠٥١ هـــ أنظر الأعلام الزركلي ٧ / ٣٠٧

ولكن يلزمه أي المستأجر بقدر طعام الصحيح يدفعه له فيصرفه فيما أحب من دواء وغيره " . [١]

ويقول ابن قدامة [٢] رحمه الله : " وإن احتاج الأجير إلى دواء لمرضه لم يلزم المستأجر " . [٣]

وقد أيد هذا الرأي من العلماء المعاصرين الشيخ / عبد الله بن حميد . في الرد على نظام العمل السعودي حيث قال : " إن إلزام صاحب العمل بهذا غير لازم شرعا لأنه لا يمكن ضبطه فالعامل قد يحتاج إليه وقد لا يحتاج إليه والمرض قد يستغرق علاجه مدة طويلة من الزمن ، وكمية كثيرة من الأدوية والمصاريف وقد يكون علاجه قليل في زمنه ومصاريفه فهذه جهالة شديدة . وقواعد الشريعة تنهى عن كل عقد يكون فيه جهالة وغرر . وهذا يعتبر كجزء من الأجرة المعلومة وهذا الجزء المجهول يصير الأجرة كلها مجهولة فيفسد العقد " . [٤]

وعلى هذا فإن إلزام صاحب العمل بالإسعاف الطبي والعلاج لا يلزم شرعا لما فيه من الجهالة الشديدة والغرر . ومن ثم فإنني أرى أنه لا يكلف صاحب العمل إلا إذا كان بإسعافات أولية تبرعا منه ولا ضرر عليه فيه . ولا يكلف صاحب العمل إلا بدفع الأجرة المتفق عليها المعلومة لقوله عليه الصلاة والسلام : " من استأجر أجيرا فليعلمه أجره " [٥] . ويراعى ذلك في تحديد الأجور . وعلاج العامل على نفقة نفسه أو تقوم به الدولة . [٦]

---

(١) كشاف القناع عن متن الإقناع للبهوتي ٣ / ٥٥٣

(٢) هو عبد الله بن أحمد بن محمد موفق الدين أبو محمد الدمشقي صاحب التصانيف ولد سنة ٥٤١ هـ قال ابن النجار : كان الشيخ ... إمام الحنابلة وكان ثقة حجة نبيلا من تصانيفه (البرهان في علوم القرآن ـ المغني في شرح مختصر الخرقي ـ التبيين في أنساب القرشيين) توفي سنة ٦٢٠ هـ أنظر الذيل على طبقات الحنابلة لابن رجب الحنبلي ٢ / ١٣٣

(٣) الشرح الكبير على المغني لابن قدامة ٦ / ١٢

(٤) رسالة في الرد على نظام العمل للشيخ عبد الله بن حميد ص ١١٥

(٥) أخرجه البيهقي في السنن الكبرى في كتاب الإجارة باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة (٦ / ١٢٠) رقم ١١٤٢١

(٦) الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٨١

المطلب الثاني

ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال في نظام العمل السعودي

لم يعد المنظم السعودي في ــ نظام العمل الحالي خلافاً لنظام العمل السابق ــ يربط بين مستوى الرعاية الصحية التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها لعماله وبين عدد العاملين بالمنشأة حيث تجري نصوص مواد الفصل الرابع من الباب الثامن على كافة أصحاب الأعمال الخاضعين للنظام دون تفرقة بين المنشآت بسبب القدرة الاقتصادية لكل منها .[١]

لأن أمن العامل وسلامته كل لا يتجزأ ، ومن ثم فلا يكون هناك أمن وسلامة للعامل حتى وإن توفرت جميع سبل الوقاية من الحوادث ووسائلها و اتبعت تعليماتها وأوامرها وذلك إذا أهملت الرعاية الطبية للعمال وأهدرت القواعد الصحية بالنسبة للعمال . لأن مقتضى ذلك بالضرورة إصابة العامل أيضاً بمرض مهني يكون العمل سبباً فيه أو مضاعفة إصابة قد حدثت له قد تؤدي إلى بتر عضو من أعضائه أو تلفه بل قد تودي بحياته .

لذلك كانت وسائل الرعاية الطبية والصحية من سبل الوقاية ووسائلها أيضا . ولذلك ألزم المنظم وصاحب العمل باتخاذ كافة الاحتياطات وتجهيز وسائل الرعاية الطبية والصحية للعاملين بالمنشأة حتى يتوفر الاطمئنان الكافي لدى العامل بأنه مؤمن من هذه الناحية فيقبل على عمله ويزيد إنتاجه ويرتفع أداؤه .[٢]

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٠

(٢) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٧٧

وقد نص نظام العمل السعودي في المادة الثانية والأربعين بعد المئة (١٤٢) على الآتي : " على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية ، مزودةً بالأدوية وغيرها ، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية . وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزانة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية ، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه " .

وقد وردت هذه المادة بنصها في لائحة تنظيم العمل الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٢٠٤ / ١ وتاريخ ٨ / ٤ / ١٤٢٧ هـ في المادة التاسعة والستين .

و لم يتطرق المنظم لعدد العاملين بالمنشأة باعتبار أن هذه الإسعافات تمثل الحد الأدنى من الرعاية الطبية الواجب توافرها للعمال . [١]

ولهذا يجب على صاحب العمل أن يضع في مكان العمل صندوقاً أو أكثر من صناديق الإسعافات الأولية مزوداً بالأدوية والأربطة والمطهرات والمراهم والقطن الطبي وغير ذلك من وسائل الإسعافات . وأن يوضع الصندوق في مكان ظاهر للعمال وفي متناول أيديهم وأن يعهد بالإشراف عليه واستعمال محتوياته إلى شخص متخصص في تقديم الإسعافات الأولية . [٢]

وقد ورد في المادة الثالثة والأربعين بعد المئة (١٤٣) من نظام العمل السعودي ما يأتي : " على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية ـــ المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٠

(٢) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٨١

ــ فحصاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل ، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته ، وكذلك في ملفات أولئك العمال " .

وقد وردت هذه المادة بنصها في لائحة تنظيم العمل الصادرة بالقرار رقم ١٢٠٤ / ١ وتاريخ: ٨ / ٤ / ١٤٢٧ هــ في المادة السبعين .

ويتبين من هذه المادة أنه يتعين على صاحب العمل أن يعهد إلى طبيب متخصص أو أكثر بفحص عماله المعرضين للإصابة بأي مرض من الأمراض المهنية في الحالات التي يكون فيها نشاط صاحب العمل من تلك الأنشطة التي يترتب على ممارستها الإصابة بالأمراض المهنية لاكتشاف ما قد يظهر من هذه الأمراض في مراحله الأولى من ناحية وكذلك للمحافظة على لياقة العمال الصحية من ناحية أخرى .

ويتعين أن يجرى هذا الفحص بصفة دورية مرة على الأقل كل سنة وتودع نتائج هذه الكشوف الطبية في الملف الخاص بكل عامل . [1]

ويعهد إلى الطبيب بعيادتهم وعلاجهم في مكان يعده صاحب العمل لهذا الغرض ،كذلك يجب أن تقدم للعمال الأدوية اللازمة بدون مقابل سواء تم ذلك في أوقات العمل أو في غيرها من الأوقات . [2]

وقد ألزم المنظم صاحب العمل بأن يعهد إلى طبيب أو أكثر بعيادة عماله المعرضين للإصابة بمرض مهني لكنه لم يحدد المكان الذي يتولى فيه الطبيب عيادة هؤلاء العمال ومن ثم فإن صاحب العمل هو الذي يحدد المكان سواء أكان ذلك المكان في مقر العمل أو في مكان آخر كالعيادات الخاصة بالطبيب المختار إذا كانت قريبة .

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٠

(٢) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ١٢٩

وانظر الوسيط د . السيد عيد نايل ص ١٧٨

وكذلك لصاحب العمل أن يحدد الطبيب المعالج ، وعليه فلا يستطيع العامل أن يذهب إلى طبيب غيره وإلا أعفي صاحب العمل من تحمل أجر الطبيب المعالج ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل . [١]

وإذا كان صاحب العمل يلتزم بتوفير الرعاية الطبية لعماله فإن التزامه بذلك يقوم بصفة مطلقة أيا كان نوع المرض الذي يتطلب هذه الرعاية . وبصرف النظر عن اتصاله أو عدم اتصاله بالعمل ولكن هذا الالتزام يقتصر على توفير الرعاية الطبية للعامل وحده دون أفراد أسرته . [٢] إلا إذا تم الاتفاق على غير ذلك في عقد العمل الفردي أو في لائحة تنظيم العمل ... وكل ما سبق يمثل الحد الأدنى من الرعاية الطبية التي يلتزم بها صاحب العمل فلا يجوز له النزول عنها وإن كان لصاحب العمل أن يقدم لعماله من الخدمات الطبية ما يفوق هذا الحد . مع ملاحظة أنه إذا جرت عادة صاحب العمل على الالتزام بما يفوق هذا الحد الأدنى كتقديـــم خدمات طبية لم يكن ملزم بها لفترة طويلة من الزمن فإنه لا يستطيع العدول عن تقديم هذه الخدمة وحرمان عماله منها بعد ذلك . [٣]

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠١

(٢) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥١٩

(٣) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠١

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال

بالنظر في الفقه الإسلامي بخصوص ضمانات الوفاء بتوفير الرعاية الطبية للعمال نجد أن الفقهاء ــ رحمهم الله ــ ذهبوا إلى أن الأجر مقابل المنفعة ولهذا فإن نفقات التداوي والمعالجة الطبية لا تلزم المستأجر إلا تفضلا منه وإحسانا وأن نفقات التداوي تجب في مال العامل نفسه فإن عجز فأقربائه فإن لم يوجد من يكفله فنفقته في بيت مال المسلمين .

أما المنظم السعودي فقد نهج منهجاً مغايراً حيث ألزم رب العمل بنفقات العلاج وتجهيز جميع وسائل الرعاية الطبية والصحية للعامل من إسعافات أولية وطبيب معالج وأدوية وغيرها .

وقد رد على ذلك الشيخ الدكتور عبد الله بن حميد في رسالة وجهها في الرد على نظام العمل حيث قال : ولكني أرى والله أعلم أنه قد أصبح هذا الأمر عرفاً عاماً وسارت عليه جميع الأنظمة في دول العالم وتلقاه أصحاب الأعمال بالقبول وكأنه أصبح حقاً لازماً للعامل من أنكره أنكر الناس عليه . ثم إن ولي الأمر رأى ذلك وأن فيه مصلحة للعامل وصاحب العمل . ولأن في توفير الرعاية الطبية للعامل ما يمكنه من أداء عمله على الوجه الأكمل .

كما أن المنظم قد استحسن ذلك واعتبره من المصالح المرسلة ، والاستحسان والمصلحة المرسلة من المصادر الشرعية المقررة عند بعض الفقهاء .

المبحث الثالث

ضمانات الوفـــاء بتقديـــم الخدمـــات الاجتماعيـــة للعمال

ويتكون من ثلاثة مطالب :

المطلب الأول :

ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في الفقه الإسلامي .

المطلب الثاني :

ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في نظام العمل السعودي .

المطلب الثالث :

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال .

المطلب الأول

ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في الفقه الإسلامي

تمهــــــــيد :

لم تكن الخدمات الاجتماعية للعمال في ظل الحركة الصناعية بما تحمله من تكنولوجيا وبما تحمله من أخطار على صحة السكان موجودة في القديم ، وحتى عندما تقدمت الصناعات وانتقلت من الصناعة اليدوية إلى الصناعة عن طريق البخار والآلات وشيدت مباني خاصة لهذه الصناعات ، لم تكن بعيدة عن موطن السكن وبالتالي لم يكن العامل يعاني في سبيل انتقاله من بيته إلى مكان عمله .

ونتيجة لتقدم علم الطب طالبت الحكومات أن تكون أماكن الصناعات بعيدة عن أماكن السكن حفاظاً على الصحة العامة للمواطنين بالإضافة إلى أن هذا الأمر اقتضته بعض ظروف الصناعات الخاصة مما أدى إلى بعد المسافة التي تفصل بين مكان إقامة العامل ومقر عمله .

ونتيجة لشكاوي العمال المتعددة كان لزاما حماية للعامل من هذا الإجهاد وحماية لرب العمل نفسه من تشغيل عامل منهوك القوى ظهرت المطالبة بكثير من الخدمات الاجتماعية والتي منها نقل هؤلاء العمال من منازلهم إلى أماكن أعمالهم .[١]

والخدمات الاجتماعية التي يجب تقديمها للعامل متعددة ومتنوعة ، منها توفير وسائل النقل بين مكان العمل ومقر إقامة العامل أو دفع مقابل هذا الانتقال للعامل ، ومنها أيضا توفير السكن الملائم وتقديم الطعام للعمال .

---

(١) عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون د . نادرة محمود ص ٢٩٥

وسأتكلم عن هذه الخدمات فيما يلي :

أولا : توفير وسائل النقل أو دفع مقابل الانتقال

اختلف الفقه حول وجوب توفير وسائل النقل أو دفع مقابل الانتقال للعامل على قولين :

القول الأول :

ذهب الفقه الحنفي [١] إلى أن العامل لا يستحق نفقات السفر لأنه يستحق البدل لقاء عمله بخلاف عامل المضاربة الذي يستحق نفقات السفر لأنه لا يملك شيئا من حصته الشائعة المشترطة . وهي من الربح قبل نهاية العمل في حيز التردد فلو ألزمناه بالإنفاق من ماله لكان الضرر واقعاً عليه لا محالة عكس العامل الأجير الذي سيحصل على الأجر لقاء عمله سواء ربح رب العمل أم لم يربح ولذا فالأجير العامل لا يستحق نفقات السفر .

وفي حالة ما إذا اتفق صاحب العمل مع العامل على العمل لديه في منشأته الصناعية على أن تكون نفقات السفر على صاحب العمل فالشرط صحيح ويجب العمل به .

يقول الزيلعي [٢] : " قال رحمه الله : فإن سافر فطعامه وشرابه وكسوته وركوبه في مال المضاربة وإن عمل في مصره فنفقته في ماله كالدواء .

أي إذا سافر المضارب للتجارة في مال المضاربة فمأكله ومشربه وملبسه وركوبه يكون في مال المضاربة وإن عمل في مصره ففي ماله ،كما يكون الدواء في ماله مطلقاً ،لأن النفقة تجب بسبب الاحتباس كنفقة القاضي والزوجة وهو إذا سافر صار محبوساً فتجب مؤنته الراتبة فيه بخلاف الدواء لأنه من العوارض . وبخلاف الأجير لأنه يستحق البدل بيقين فلا يتضرر بالإنفاق من ماله " . [٣]

([١]) تبيين الحقائق للزيلعي ٥ / ٧٠ ــ والفتاوى الهندية ٣ / ٢٤٢

([٢]) هو أبو محمد عبد الله بن يوسف بن محمد الزيلعي محدث أصولي من مؤلفلته أيضا : (تخريج أحاديث الكشاف توفي بالقاهرة سنة ٧٦٢ هــ أنظر البدر الطالع للشوكاني ١ / ٤٠٢

([٣]) تبيين الحقائق للزيلعي ٥ / ٧٠

القول الثاني :

ذهب الفقه المالكي [١] إلى القول : أن الأجير يستحق نفقات السفر لأن العادة جرت بأن تكون نفقته على صاحب العمل .

جاء في تبصرة الحكام : " ... ولا نفقة له ما أقام ببلده وله النفقة من المال في سفره وفي إقامته بغير وطنه بسبب المال بالمعروف وله الكسوة في السفر ما لم يطل فإن شرط عليه أن لا نفقة له في السفر لم يجز " . قال ابن القاسم : [٢] " ولا نفقة له في المال القليل ولا كسوة " .

ونخلص من ذلك إلى أن العامل يستحق نفقات الانتقال من بيته إلى مكان عمله إذا جرت العادة في ذلك أو حصل الشرط مسبقاً بين العامل وصاحب العمل على استحقاق الأول نفقات السفر زيادة على أجره .

وعلى ذلك إذا كان هناك إلزاماً على صاحب العمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال إلى أماكن عملهم وإعادتهم يومياً إذا كانت أماكن العمل لا تصل إليها وسائل انتقال عادية منتظمة فهذا الالتزام يقره بعض الفقهاء لأنه لا جهالة فيه ولا غرر وهو على حسب العرف أو الشرط المتفق عليه بينهما . [٣]

([١]) تبصرة الحكام ٢ / ٢٥ ـــ والمدونة الكبرى ومعها مقدمات ابن رشد ٤ / ٤٩

([٢]) هو أبو عبد الله بن عبد الرحمن بن القاسم بن خالد بن جناده العتقى المصري ، من أصحاب مالك البارزين ، صحبه عشرين عاما ، جمع بين الزهد والعلم ، توفي بمصر ١٩١ هـــ راجع في ترجمة شذرات الذهب (١ / ٣٢٩) ، الأعلام (٣ / ٣٢٣) .

([٣]) عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون د . نادرة محمود ص ٢٩٨ وانظر الإجارة الواردة على عمل الإنسان د . شرف الشريف ص ٢٨٢

ثانيا : توفير المسكن والغذاء

يعتبر المسكن والغذاء من الضرورات بالنسبة للعامل فعلى من تقع ؟ هل صاحب العمل ملزم بتوفيرها للعامل أم أنها تقع على العامل نفسه ؟

يقول ابن قدامة [١] : " اختلفت الرواية عن أحمد [٢] رحمه الله فيمن استأجر أجيراً بطعامه وكسوته أو جعل له أجرًا وشرط طعامه وكسوته فروى عنه جواز ذلك وهو مذهب مالك [٣] وإسحاق [٤] " . [٥]

وجاء في مجلة " الأحكام العدلية " [٦] :"لا يلزم المستأجر إطعام الأجير إلا أن يكون عرف البلدة كذلك ". لأن العامل ينبغي أن يقدر أجره بما يعادل المنفعة التي بذلها في خدمة رب العمل .

ولا يشترط في هذا الأجر أن يؤمن هذه الضروريات حيث أن رب العمل ملزم بدفع الأجر بمقدار الجهد الذي يبذله العامل ولا شيء عليه بعد ذلك .

([١]) هو عبد الله بن أحمد بن محمد موفق الدين أبو محمد الدمشقي صاحب التصانيف ولد سنة ٥٤١ هـ قال ابن النجار : كان الشيخ ... إمام الحنابلة وكان ثقة حجة نبيلا من تصانيفه (البرهان في علوم القرآن ـ المغني في شرح مختصر الخرقي ـ التبيين في أنساب القرشيين) توفي سنة ٦٢٠ هـ أنظر الذيل على طبقات الحنابلة لابن رجب الحنبلي ٢ / ١٣٣

([٢]) هو الإمام أحمد بن حنبل بن هلال الشيباني المروزي ثم البغدادي ولد ببغداد سنة ١٦٤ هـ قال الشافعي خرجت من بغداد فما خلفت بها أفقه ولا ازهد ولا أورع ولا اعلم منه توفي ببغداد يوم الجمعة لاثنتي عشرة خلت من ربيع الأول سنة ٢٤١ هـ أنظر تذكرة الحفاظ للذهبي

([٣]) هو الإمام مالك بن أنس بن مالك الأصبحي الحميري شيخ الأئمة وإمام دار الهجرة قال الشافعي إذا ذكر العلماء فمالك النجم ولد بالمدينة سنة ٩٣ وتوفي فيها سنة ١٧٩هـ أنظر تذكرة الحفاظ للذهبي ١ / ٢٠٧

([٤]) إسحاق بن إبراهيم مخلد بن راهويه الحنظلي المروزي ثقة حافظ مجتهد قرين الإمام أحمد طاف البلاد روى عن خلق كثير وعنه الجماعة سوى ابن ماجه مات سنة ثمان وثلاثين ومائتين أنظر تقريب التهذيب ١ / ٥٤ تهذيب التهذيب ١ / ٢١٦

([٥]) الشرح الكبير على المغني لابن قدامة ٦ / ١٠

([٦]) مجلة الأحكام العدلية مادة ٥٧٦

ويقع العبء في تأمين هذه الضروريات على أقرباء العامل بشروط مبينة في كتب الفقه وإلا وجب على الدولة ممثلة في بيت مال المسلمين .

ومع ذلك فقد ذهب الفقهاء إلى أنه إذا جرت العادة في ذلك أو حصل الشرط مسبقاً بين العامل ورب العمل على توفير السكن والغذاء فيكون ملزماً للعاقدين . [١]

والشريعة الإسلامية تقر مثل هذا الالتزام وتحث عليه في عدة مواضع من السنة المطهرة . ومن ذلك ما رواه المعرور بن سويد عن أبي ذر رضي الله عنهما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : " إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده . فليطعمه من طعامه وليلبسه مما يلبس ولا يكلفه ما يغلبه فإن كلفه ما يغلبه فليعنه " . [٢]

وعلى هذا فإنه على المستأجر إطعام الأجير وإسكانه زيادة على الأجر إذا كان عرف البلد يقضي به وإطعامه وكساؤه وسكنه من العرف فيترل مترلة الشرط إذ من القواعد الفقهية الهامة المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً .

فإن لم يكن هناك عرف وأراد المستأجر تشجيع عماله وإكرامهم فقدم لهم الطعام أو السكن والكساء والعلاج فذلك فضل منه وصدقة فإن شرط ذلك كان جزءاً من الأجر . [٣]

وقد أولت الشريعة الإسلامية العامل رعايتها في كل أحواله سواء في حالة صحته وقدرته أم في حال في عجزه وعدم قدرته وتمتد هذه الرعاية لتشمل أسرته في حال حياته وبعد مماته وقد جاء في

---

(١) عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون د . نادرة محمود ص ٣٠١

(٢) رواه مسلم في كتاب الأيمان : (باب صحبة المماليك) ١١ / ١٣٢

(٣) أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام د . محمد فهد شقفة ص ٩٤

الحديث الشريف من رواية المستورد بن شداد رضي الله عنه قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : " من كان لنا عاملا فلم يكن له زوجة فليكتسب له زوجة . فإن لم يكن له خادم فليكتسب له خادماً . فإن لم يكن له مسكن فليكتسب له مسكناً " قال أبو بكر رضي الله عنه أخبرت أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال : " من اتخذ غير ذلك فهو غال أو سارق " . [1]

وقد صالح قائد جيش المسلمين خالد بن الوليد [2] رضي الله عنه أهل الحيرة على أمور منها : كفالة كل عامل ضعيف عن العمل لكبر أو مرض أو كارثة . وفي ذلك يقول : " أيما شيخ (عامل) ضعيف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنياً فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت جزيته وعيل من بيت مال المسلمين هو وعياله " . [3]

وعلى هذا فالتزام صاحب العمل بتوفير الخدمات الاجتماعية يجيزه الإسلام إذا كان مشترطاً في العقد أو جرى به العرف ويشترط أن يكون معلوماً وليس فيه ضرر على أحد المتعاقدين ولا يخالف أصلاً من أصول الشريعة .

---

(١) رواه أبو داود في الخراج والأمارة (باب في أرزاق العمال) ٣ / ٣٥٤

(٢) خالد بن الوليد : خالد بن الوليد بن المغيرة المخزومي صحابي جليل سماه رسول الله سيف من سيوف الله أسلم متأخرا في صفر السنة ٨ هـ كانت وفاته سنة ٢١ هـ انظر ترجمة الإصابة (٢ / ٢١٥) .

(٣) العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة د . سعد المرصفي ص ٢٣٣

المطلب الثاني

ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال في نظام العمل السعودي

نصت المادة الخامسة والأربعون بعد المئة (١٤٥) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" يجوز لصاحب العمل بعد موافقة الوزير إنشاء صندوق للتوفير والادخار ، على أن تكون مساهمة العمال فيه اختيارية . ويجب إعلان الأحكام المنظمة لكل ما يتصل بقواعد عمل هذا الصندوق " .

نجد أن المادة السابقة أجازت لصاحب العمل ــ بعد موافقة الوزير ــ أن يعد لعماله نظاماً للتوفير والادخار توافق عليه وزارة العمل بيد أن هذا النظام وإن كان فيه تحقيق مصلحة العامل إلا أن اشتراك العامل فيه هو مسألة اختيارية . حيث يظل للعامل الحق في الاشتراك فيه من عدمه حسبما تملي ظروفه الشخصية . [1]

وقد راعى المنظم السعودي أن مكان العمل قد يقع في منطقة بعيدة عن العمران ففرض على صاحب العمل التزامات متعددة منها توفير المسكن والتغذية وأماكن للترفيه وغيرها .

وقد نصت المادة السادسة والأربعون بعد المئة (١٤٦) من نظام العمل السعودي على ما يلي : " يلزم صاحب العمل وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقاً لما يحدده الوزير :

١ ــ توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة ، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها عادة تلك الحوانيت .

---

(١) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ١٣٥

٢ ــ توفير وسائل ترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل .

٣ ــ إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجاً شاملاً . (ويقصد بالأسرة : الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه) .

٤ ــ توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم يتوافر في المنطقة مدارس كافية .

٥ ــ إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل .

٦ ــ إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال .

وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران " .

ولا شك أن تواجد مراكز العمل في أماكن نائية له مبرراته الكثيرة الاجتماعية والاقتصادية وغيرها وهذه الاعتبارات حدت بأصحاب الأعمال تحقيقا لاقتصاديات المشروع وبالدولة حفاظا على الصحة العامة وتفتيتاً للكثافة السكانية على إقليمها إلى إقامة المشروعات الصناعية في مناطق نائية بعيدة عن العمران .

بيد أن لهذا المسلك سلبياته على العامل الذي عليه أن يتواجد في مكان عمله في وقت معين ، وأن يتواجد على درجة معينة من الحيوية والنشاط واليقظة حتى يستطيع أن يؤدي ما هو مسند إليه من عمل بقدرة مطلوبة واقتدار منشود ، وكيف يتسنّى للعامل ذلك ومكان عمله في مكان ناء عن العمران وبعيد عن وسائل المواصلات لا يمكن الوصول إليه إلا بشق الأنفس .

ولذلك ألزم المنظم أصحاب الأعمال ببعض الالتزامات المعينة والمحددة التي يقتضيها المقام وتستلزمها الحال وهي في النهاية وإن نص عليها القانون فإنه يقتضيها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود

ويستوجبها التزام صاحب العمل نفسه بتمكين العامل من أداء العمل المكلف به وتيسيره له وتذليل صعابه . [١]

وقد أحسن المنظم بالنص على هذه الالتزامات والتي منها التزام صاحب العمل بتوفير المواد الغذائية على نحو يتناسب مع ظروف العمل في تلك الأماكن على أن يتحمل العامل أثمان ما يحصل عليه منها الأمر الذي يتطلب عدم مغالاة صاحب العمل في أسعارها مستغلاً ظروف حاجة العامل إليها ، ويتحمل العامل أثمان هذه المواد إلا إذا كان هناك اتفاق على أن يتحملها صاحب العمل أو جرى بذلك عرف المنشأة .

وبعد مكان العمل قد يجعل حصول العامل على الماء الصالح للشرب عسيراً لأنه قد يحصل عليه ولكن ربما لا يكون صالحاً للشرب ، ومن ثم فقد نص المنظم على توفير المياه الصالحة للشرب بما يضمن حصول العامل على كفايته من ماء نقي خاضع للمواصفات الصحية [٢] . لما للمياه الصالحة للشرب من أهمية قصوى بالنسبة للناحية الصحية للعامل وخاصة عندما يكون مكان العمل بعيدا عن العمران فإن توفيرها للعمال أمر لازم على صاحب العمل ولا يجوز له أن يحمل العمال شيئاً منها حتى ولو وجد اتفاق على خلاف ذلك فإنه يكون باطلاً لمخالفته لنص آمر من نصوص النظام . [٣]

و لم ينس المنظم مدى الملل والسأم الذي قد يصيب العامل الذي يعمل في أماكن نائية بعيداً عن وسائل الترفيه والأنشطة الرياضية خاصة إذا كان العامل مضطراً للإقامة بتلك الأماكن بجانب عمله . فالعامل في مثل هذه الظروف في حاجة لوسائل يروح بها عن نفسه ويشغل ما قد يكون لديه

([١]) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٩٢

([٢]) الوجيز د . علي حسين نجيدة ص ٤٧٨

([٣]) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٩٦

من وقت فراغ مع زملائه من العمال فيصرفون طاقاتهم الزائدة ووقتهم المتاح في عمل مشروع مفيد . فألزم المنظم صاحب العمل بأن يوفر لعماله وسائل الترفيه والنشاط الرياضي . كما حرص المنظم هنا أيضاً على أن تقدم تلك الخدمات بلا مقابل .ولا شك أن لهذا مردود طيب ينعكس على العمال من روح معنوية عالية يقبلون معها على عملهم بكل حماس . [١]

فالعامل ليس آلةً صماء ولا دابة بكماء وإنما هو إنسان كرمه الله بالشعور والإحساس فإذا شعر بالتعب تاق إلى الراحة وإذا انتابه الملل والسأم روح عن نفسه بالترفيه وممارسة بعض الأنشطة الرياضية حيث يضيع وقته في ما يعود عليه بالقوة والصحة وفي هذا ما فيه لصالح العمل والجماعة . [٢]

وقد قررت المادة السابعة والأربعون بعد المئة (١٤٧) من نظام العمل السعودي ما يلي : " يلزم صاحب العمل الذي يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران ، وفي المناجم والمحاجر ومراكز التنقيب عن النفط بتوفير المساكن والمخيمات والوجبات الغذائية للعمال . ويحدد الوزير بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن ، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها ، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة ، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال "

وبناء على هذا النص فإنه يلزم كل صاحب عمل يستخدم عمالاً في مناطق نائية أو بعيدة عن العمران أن يوفر لهؤلاء العمال الوجبات الغذائية المناسبة والمساكن الملائمة وخول المنظم وزير العمل سلطة تحديد المناطق التي ينطبق عليها وصف المناطق النائية أو البعيدة عن العمران . وكذلك الشروط

---

(١) الوجيز د . علي حسين نجيره ص ٤٧٩

(٢) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٩٨

الواجب توافرها في تلك المساكن ومقابل الانتفاع بها . وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكمياتها وأنواع الطعام المقدم فيها وما يتحمله العامل مقابل الحصول عليها .

والحكمة من إلزام صاحب العمل بتوفير هذه الخدمات لعماله هي صعوبة اعتماد العمال على أنفسهم في تدبير هذه الخدمات الضرورية للحياة خاصة وأنهم يعملون في مناطق بعيدة عن العمران لم يألفوا العيش بها . [١]

وألزم المنظم صاحب العمل بتوفير سكن مناسب للعامل إذا كان يعمل في مكان ناءٍ يلائم ظروف المناخ ويناسب مستوى العامل الأدبي ومزوداً بالمرافق الضرورية ويكفيه مع أسرته إن رغب في اصطحابها . إلا أن هذا الالتزام لا يقع على عاتق صاحب العمل إلا إذا كانت طبيعة عمل العامل تقتضي أن يقيم بجواره وبعد السكن حينئذ ميزة عينية ترتبط بطبيعة العمل . وإلا فلا التزام على صاحب العمل بتأمين سكن للعامل . [٢]

وهناك رأى آخر مفاده بأن على صاحب العمل أن يوفر للعمال المساكن الملائمة والتي نخصص بعضها للعمال المتزوجين وبذلك لم يقصر هذا الحق في المسكن على العامل وحده بل هو مقرر ويمتد كذلك إلى أسرته . وفوض النظام وزير العمل في تحديد اشتراطات ومواصفات هذه المساكن ومقابل انتفاع العامل بها . [٣]

وينبغي الإشارة إلى أن التزام صاحب العمل بتقديم الوجبات الغذائية لا يلتزم صاحب العمل بتوفيره سوى للعامل وحده دون أفراد أسرته . أما الالتزام الخاص بتوفير المساكن الملائمة فيلتزم

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٤

(٢) الوجيز د . علي حسين نجيده ص ٤٧٨

(٣) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله محفوظ ص ١٢٥

صاحب العمل بتوفيرها للعامل وأفراد أسرته بطبيعة الحال . والدليل على ذلك أن الفقرة الرابعة من نص المادة السادسة والأربعين بعد المئة من نظام العمل السعودي تلزم صاحب العمل بتوفير مدارس لأولاد العمال العاملين في المناطق النائية في الحالات التي لا توجد فيها مدارس كافية في تلك المناطق [١]

والسكن الملائم هو السكن الذي يتفق وطبيعة المكان الموجود فيه و طقسه والمركز الأدبي للعامل وأن يكون من الاتساع بحيث يكفيه هو وأسرته إذا كان العامل يريد الاستقرار مع أسرته قرب مكان العمل . أو كانت ظروفه تضطره إلى ذلك وأن يكون مزوداً بوسائل المعيشة ووسائل الراحة الكافية واللازمة للعامل . وذلك عندما تكون طبيعة العمل تقتضي ضرورة تواجد العامل باستمرار بالقرب من مكان العمل أما إذا كانت طبيعة العمل لا تقتضي ذلك فإنه لا يقوم بهذا الالتزام . دليل ذلك أن المنظم جعله بدون مقابل باعتباره ميزة عينية للعامل اقتضتها طبيعة العمل . ما لم يكن هناك اتفاق صريح أو ضمني يقضي بغير ذلك . [٢]

وقد نصت المادة الثامنة والأربعون بعد المئة (١٤٨) من نظام العمل السعودي على الآتي :

" على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم ، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل ، وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل " .

وواضح من هذا النص أن الالتزام بتوفير وسائل الانتقال لا ينشأ إلا حيث يقع العمل في مكان لا تصل إليه وسائل المواصلات العادية . [٣] فإذا كان العمل يقع في منطقة لا تصل إليها وسائل

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٥

(٢) الوجيز د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٩٦

(٣) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥١١

المواصلات العادية كالقطارات في حالة وجودها أو السيارات يلتزم صاحب العمل بأن يوفر لعماله وسيلة انتقال تنقلهم يوميا من محل إقامتهم أو من أي مكان يتفق على تجمع العمال فيه إلى مكان العمل والعكس . [١]

ويراعي في كونها مناسبة أم لا ؟ طول المسافة ووعورة الطريق وظروف المناخ والمستوى الأدبي للعمال .

ويعد صاحب العمل قد أوفى بالتزامه إذا وفر وسيلة مواصلات مناسبة لنقل عماله إلى أقرب مواصلات عامة من مكان العمل أو يأخذهم من حيث تنتهي المواصلات العامة إلا إذا كان قد اتفق على غير ذلك في العقد أو جرى به عرف المنشأة . [٢]

وليس هناك ما يمنع من أن يتحمل صاحب العمل فضلا عن ذلك توفير وسائل الانتقال بين مكان العمل وأي مكان آخر كمنازل العمال إذا كان يدخل في نطاق خدمة وسائل المواصلات العادية إما بتوفيرها مجانا دون مقابل من العمال أو بمقابل وذلك بمقتضى إلزام يقع على صاحب العمل إما بنص العقد الفردي أو المشترك أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو وفقاً للعرف . [٣]

والحكمة من إلزام صاحب العمل بهذا الالتزام تكمن في التيسير على العامل وعدم إرهاقه في الحالات التي لا تصل فيها وسائل المواصلات إلى مكان العمل أو كانت تصل إلى موضع يبعد عن مكان العمل مسافة كبيرة لا يستطيع الشخص العادي قطعها سيراً على قدميه إلا بمشقة .

---

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٢

(٢) الوجيز د . على حسين نجيدة ص ٤٧٧

(٣) أصول قانون العمل د . حسن كيره ص ٥١٣

فلو لم يلتزم صاحب العمل بتوفير وسيلة لنقل العامل من هذا الموضع لقطع المسافة سيراً على الأقدام وهو ما يترتب عليه إرهاق العمال ووصولهم إلى مكان العمل مجهدين . أو يضطر القادرون منهم إلى شراء وسيلة انتقال خاصة وفيه تكليف عليهم و زيادة في نفقاتهم التي لا تتناسب مع أجورهم .

وهذا كله دليل على حرص المنظم السعودي على تجنيب العمال المشقة . [١]

وهي مزايا تنعكس فوائدها على صاحب العمل حيث يصل العاملون إلى مواقع العمل بوقت ملائم وراحة نفسية جيدة إضافة لما تضيفه عليهم من شعور بانتماء إلى مشروع حريص على راحتهم وتحقيق فائدتهم وهذه ظاهرة حديثة لا نجدها إلا في المشاريع الكبيرة . [٢]

ويجوز لصاحب العمل أن يقوم بتنفيذ هذا الالتزام عن طريق إعداده لسيارة لنقل العمال من آخر نقطة تصل إليها وسائل المواصلات العادية .

وفي هذه الحالة تعد هذه الوسيلة بنداً من بنود عقد العمل فلا يجوز لصاحب العمل الانفراد بتعديله دون الحصول على موافقة عماله . [٣]

ولا يشترط لقيام هذا الالتزام على عاتق صاحب العمل عدم وجود وسائل المواصلات العادية فحسب بل إن هذا الالتزام يظل قائماً ولو وجدت وسائل المواصلات العادية متى كانت مواعيد هذه المواصلات غير متفقة ومواعيد العمل مما يضطر معه العامل إلى الحضور في مكان العمل قبل بدء

(١) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٢

(٢) قانون العمل دراسة مقارنة د . سليمان بدري الناصري ص ١٣٢

(٣) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٢

العمل بوقت طويل أو الانصراف عنه بعد انقضاء العمل بوقت طويل إذ المقصود بتوفير وسائل المواصلات العادية تلك التي تقل العامل من وإلى مكان عمله في الوقت المناسب للعمل .[١]

وإذا كان صاحب العمل ملتزماً بتوفير وسائل الانتقال على النحو السابق فإن السؤال الذي يطرح نفسه هل يحق لصاحب العمل الحصول على مقابل لتقديم هذه الخدمة أم لا ؟

والسبب في إثارة هذا التساؤل هو أن نص المادة السابقة قد جاء خاليًا من تقرير السماح لصاحب العمل بتقاضي مقابل أو عدم تقاضي مقابل . وأمام سكوت المنظم فقد اختلف شراح النظام في هذا الشأن على رأيين هما :

الأول :يرى إمكانية حصول صاحب العمل على مقابل لهذه الخدمة بشرط عدم المغالاة في تقديرها .

الثاني : يرى أن صاحب العمل يلتزم بتقديم هذه الخدمة لعماله مجاناً ودون مقابل .

ويستند كلا الرأيين السابقين إلى سكوت المنظم حيث يرى أنصار الرأي الأول أنه طالما أن المنظم لم ينص على أن هذه الخدمة مجانية فيجوز لصاحب العمل أن يتقاضى من عماله مقابلاً لها .

كما يرى أنصار الرأي الثاني أن سكوت المنظم هنا يوجب أن يتم تفسير النص وفقا لقواعد التفسير المتعارف عليها في القانون الاجتماعي . وأهمها أن يتم هذا التفسير بما من شأنه أن يحقق مصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في الرابطة العقدية التي تربطه بصاحب العمل . ومصلحة العامل لا شك تقتضي عدم حصول صاحب العمل على مقابل لهذه الخدمة وتكون مجانية .[٢]

---

(١) الوسيط د . عبد الرزاق حسين يس ص ٨٩٥

(٢) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٤

وقد رجح بعض شراح النظام الرأي الثاني وعللوا ذلك بقولهم :

(إن من المستقر عليه من أحكام النظام أن يتحمل أصحاب الأعمال نفقات هذا النقل أي بدون مقابل . فإن تفسير النص وفق روح النظام الذي يسعى إلى توفير الحماية للعامل والموازنة في تحقيق مصلحة أصحاب العمل . يغلب القول بأن يكون النقل مجانياً) . [١]

ولأنه لو كان المنظم أراد حصول صاحب العمل على مقابل لنص عليه صراحة كما فعل بالنسبة للخدمات الأخرى كالالتزام بتقديم الوجبات الغذائية للعمال في بعض الحالات والسكن كذلك وفقاً لنص المادة السابعة والأربعين بعد المئة . [٢]

ولأن السكوت يفسر لمصلحة العامل الذي هو الطرف الضعيف .

---

(١) حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي د . عبد الله بن محفوظ ص ١٣١

(٢) الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي د . منير فريد الدكمي ص ٢٠٤

المطلب الثالث

المقارنة بين الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن ضمانات الوفاء بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال

بالنظر في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي بشأن الخدمات الاجتماعية التي تقدم للعامل . نجد أن علماء الفقه الإسلامي قد اختلفوا في ذلك على قولين حول إلزام صاحب العمل المستأجر بتقديم هذه الخدمات من نقل وطعام وكسوة وسكن وترجح أنه متى كان هناك شرطاً مشروطً أو عرفاً عاماً فإنه ملزم وأنه في حالة عدم وجود شرطاً مشروطاً أو عرفاً عاماً فإن تقديم المستأجر لهذه الخدمات من باب الإحسان المطلوب .

وقد أخذ المنظم السعودي بهذا الاتجاه فألزم صاحب العمل في مواطن بتقديم بعض الخدمات كالالتزام بتقديم الوجبات الغذائية للعمال في بعض الحالات وترك بعض الخدمات الأخرى وسكت عنها فمنهم من رجح الإلزام بها ومنهم من رجح عدم الإلزام بها .

وبهذا يكون المنظم السعودي قد وافق الفقه الإسلامي في تقديم الخدمات الاجتماعية للعمال وأنها من باب الشيء المتعارف عليه بين الناس ، والمعروف عرفاً كالمشروط شرطاً .

تعقيب واستدراك :

بالنظر في نظام العمل السعودي نجد أنه قد أخذ بعدة ضمانات للوفاء بالحقوق الثلاثة التي سبق إقرارها وهي : ــ اتخاذ احتياطات الوقاية من مخاطر المهنة ــ توفير الرعــــاية الطبية للعمال ــ تقـــديم الخدمات الاجتماعية للعمال . وأهم هذه الضمانات ما يلي :

أولاً : تفتيش العمل

المادة السادسة والتسعون بعد المائة :

يختص مفتشو العمل بما يأتي:

١ - مُراقبة تنفيذ أحكام نِظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم

٢ - تزويد أصحاب الأعمال والعُمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تُمكِنُهم مِن إِتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النِظام.

٣ - إبلاغ الجهات المُختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن مُعالجتِها واقتِراح ما يلزم لذلك.

٤ - ضبط مُخالفات أحكام نِظام العمل والقرارات الصادِرة تطبيقاً له.

المادة الثامنة والتسعون بعد المائة :

يحق لمُفتِّشي العمل:

أ- دخول أية منشأة خاضِعة لأحكام نِظام العمل في أي وقت من أوقات النـــهار أو الليـــل دون إشعار سابِق.

ب- القيام بأي فحص أو تحقيق لازِم للتحقُّق من سلامة تنفيذ النِظام ولهُم على الأخص ما يلي :

أولاً – سؤال صاحب العمل أو من يمثله أو العُمال على إنفِراد أو في حضور شُهود، عن أي أمر من الأمور المُتعلِقة بتنفيذ أحكام النِظام.

ثانياً – الإطلاع على جميع الدفاتِر والسجِلات والوثائق الأخرى اللازِمة الاحتِفاظ بِها طِبقاً لأحكام هذا النِظام والقرارات الصـــادِرة بمُقتضـــاه، والحصـــول علـــى صـــور ومُستخرجات منها.

ثالثاً – أخذ عينة أو عينات من المواد المُستعملة أو المُتداولِة في العمليات الصِناعية وغيرِها، الخاضِعة للتفتيش مِّما يُظنَّ أن لها أثراً ضاراً على صِحة العُمال أو سلامتِهم، وذلك لغرض تحليلِها في المختبرات الحُكومية ولمعرِفة مدى هذا الأثر، مع إبلاغ صـــاحب العمل أو مُمثِلُه بذلك.

المادة الثالثة بعد المائتين :

إذا تحقَّق للمُفتِّش أثناء التفتيش وجود مُخالفة لأحكام هذا النِظام أو القرارات الصادِرة بمُقتضاه ، فله إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفهي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش .

المادة الرابعة بعد المائتين :

يشترك في التفتيش كلما دعت الحاجة أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية . ولمدير مكتب العمل وللمفتشين ان يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة .

ثانياً : العقوبات

ـــ العقوبات العامة على كل المخالفات والواردة في الباب الخامس عشر من هذا النظام .

ـــ العقوبات الخاصة بالحقوق الثلاثة السابق إقرارها .

المادة السادسة والثلاثون بعد المائتين :

يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الثامن من هذا النظام والقواعد الصادرة وفقا لحكم المادة الحادية والعشرين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال عن كل مخالفة أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائيا ويجوز الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر .

الخـــــــاتمة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه وبعد :

إن من أهم النتائج التي توصلت إليها بعد هذا البحث والتحري ما يلي :

- سبْقُ الإسلام للقوانين الوضعية – سواءً ما وافق منها الشرع أو خالفه – إلى إعطاء حقوق الإنسان – سواءً كان قويًا أم ضعيفًا – وسبْقُ الإسلام أيضًا إلى تنظيم استعمال الإنسان لحقه وألا يستعمله استعمالاً غير مشروع – كل ذلك وغيره قبل خمسة عشر قرنًا من الزمان ٠
- نظام العمل السعودي مبني على الشريعة الإسلامية كغيره من الأنظمة السعودية ٠
- اصطلاح (الضمان) الوارد في الفقه الإسلامي يقابله في النظام اصطلاح (الالتزام)
- الوفاء قيمة إسلامية سامية وواجب إسلامي ونظامي ٠
- أن ثبوت الحق في الشريعة الإسلامية مقرر من الله تعالى أما في النظام السعودي فمقرر من واضع النظام كغيره من الأنظمة الوضعية٠
- شمول الشريعة الإسلامية لحقوق الله وحقوق الإنسان ٠
- اتفاق نظام العمل السعودي مع الفقه الإسلامي في تعريف العامل (الأجير الخاص)٠
- اهتم الفقه الإسلامي بالوفاء بأُجرةِ الأجير حتى أنه خوّل له الحق في حبس العين حتى يتم استيفاء أجره وكذلك النظام جعل له امتيازا عامًا من الدرجة الأولى وعلى جميع أموال صاحب العمل وهذا يدل على اهتمام نظام العمل السعودي بهذا الأمر٠
- التضامن بين المدينين وارد في الفقه الإسلامي في أبواب الكفالة ولهذا يجوز للدائنين الرجوع على الكفيل والمدين ومطالبتهما معًا أو أيهما شاء٠
- أن طبيعة قواعد وقوانين أنظمة العمل حمائية وآمرة وهذه الحماية مقررة في الغالب للعامل لأنه الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، ولهذا فرض النظام مبدأ التضامن بين المدينين حماية لحق العامل وأجره ٠

- حرص الفقه الإسلامي على حماية الأجور من خلال جواز تسعير الأجور بأجرة المثل عند الحاجة ، ومن خلال عدم ضمان الأجير الخاص لما تلف تحت يده من غير تعد ولا تفريط ٠
- حرصت الأنظمة الخاصة بالعمل وفي مقدمتها نظام العمل السعودي على وضع الضمانات التي تكفل حماية قوية للأجر والتي منها جواز تعيين حدٍ أدنى للأجور ، وعدم تعويض ما تلف تحت يده إلا إذا كان ناشئًا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ، وعدم جواز خصم أي مبلغ من أجر العامل لقاء حقوق خاصة إلا بضوابط معينة ٠
- العامل إنسان يحتاج إلى الراحة وقد حثت الشريعة الإسلامية على عدم تكليفه مالا يطيق ووردت أدلة كثيرة على ذلك ٠
- العرف مصدر مهم من مصادر التشريع الإسلامي بعد القرآن والسنة والإجماع فيعمل به في استحقاق الإجازات ومددها وذلك عند عدم وجود شرط مشروط في العقد ٠
- تتنوع الإجازات التي يستحقها العامل فمنها ما يكون بدون أجر ومنها ما يكون بأجر إذا توفرت شروطها كالإجازة السنوية و أيام الأعياد والمناسبات ٠٠٠إلخ
- إن اختيار وقت الإجازة ومدتها منها ما يرجع إلى صاحب العمل ، ومنها ما يرجع إلى العامل نفسه ، والضابط الشرعي في ذلك هو العرف وفي النظام هو ما يقرره واضع النظام ٠
- إسقاط الحقوق والتنازل عنها جائز في الفقه الإسلامي بضوابطه ٠
- التنازل عن الإجازة بمقابل أو بدون مقابل منعه نظام العمل السعودي و أوجب أن يتمتع العامل بإجازته في سنة استحقاقها و لا يتقاضى عنها بدلاً نقديا لأن ذلك يتعلق بالنظام العام ٠
- إخلال أحد المتعاقدين بعقد العمل يعرضه لعقوبة التعزير شرعًا وهي الغرامة المقررة للمخالفة في لائحة الجزاءات ٠
- إن العمل في ظروف حسنة تصون جسم العامل وتبقي على حيويته ونشاطه فهو حق للعامل يزيد من إنتاجه وإتقانه وهو تكريم لإنسانيته التي أوصى بها الدين الإسلامي ٠
- الشريعة الإسلامية وضعت للحفاظ على الضروريات الخمس في كل زمان ومكان وتحت أي ظروف وأن على المستأجر أن يحرص على الأجير لديه وألا يكلفه ما لا يطيق وألا يشق عليه فإن تعدى أو فرط لزمه الضمان ٠

وبعد عرضنا لهذه النتائج نوصي بالتالي :

- أن يشتمل نظام العمل السعودي على تعريف للمصطلحات الواردة فيه والتي منها الحق ٠
- إعادة النظر من قبل المنظم السعودي في مسألة منع التنازل عن الإجازة ومنع تقاضي بدلاً نقدياً عنها وجعل هذا الأمر يتعلق بالنظام العام ٠
- خالف نظام العمل السعودي ما تقرر عند معظم فقهاء الشريعة الإسلامية في مسألة نفقات المعالجة الطبية للعامل المريض وتكاليف التداوي فإننا نوصي ببحث المسألة ومناقشتها ومحاولة الوصول للحق ــ بإذن الله ــ .
- وأوصي بأن يقوم أحد الباحثين أو الباحث مستقبلاً ببحث فكرة الضمانات العامة وإفرادها ببحث مستقل .

وبهذا ينتهي هذا البحث ونحمد الله على ذلك ونشكره أولا وأخيرًا وظاهرًا وباطنًا كما يحب ويرضى وما أصبت فمن الله تعالى وما أخطأت فمن نفسي والشيطان والله ورسوله بريئان ٠

والله أعلم

وصلى الله وسلم على آله وصحبه أجمعين ٠

الجمعة ٨ / ١ /١٤٣١هـ

الملاحق التي اشتمل عليها البحث

رقم الملحق	رقم القرار	تاريخ القرار	رقم القضية	جهة الإصدار
١	٤٣٠/٦٣	١٤٣٠/٤/٤هـ	٤٣٢٧	عسـير
٢	٤٣٠/٥٤	١٤٣٠/٣/٢٧هـ	٤٣٤٥	عسـير
٣	٤٣٠/٨٤	١٤٣٠/٥/٢٥هـ	٤٥٦٨	عسـير
٤	٤٣٠/٧٣	١٤٣٠/٤/٢٩ هـ	٤٥٦٧	عسـير
٥	٤٣٠/٣٦	١٤٣٠/٣/٣ هـ	٤٣٤٩	عسـير
٦	٤٣٠/٣٣	١٤٣٠/٢/٢٦ هـ	٤٢٤٠	عسـير
٧	٤٣٠/٨٩	١٤٣٠/٥/٢٨ هـ	٤٥٦٩	عسـير
٨	٤٦٠/٧٨	١٤٣٠/٥/٤ هـ	٤٥٦١	عسـير
٩	٤٣٠/٧٥	١٤٣٠/٥/٧ هـ	٤٥٦٥	عسـير
١٠	٤٣٠/١٧	١٤٣٠/١/٢٩ هـ	٤٢٠٢	عسـير
١١	٤٣٠/٧٤	١٤٣٠/٥/٢ هـ	٤٥٢٦	عسـير
١٢	٤٣٠/٠٣	١٤٣٠/١/٢ هـ	٤١١٨	عسـير
١٣	٤٣٠/٥٥	١٤٣٠/٣/٢٧ هـ	٤٣٢٠ ٤٣٢١	عسـير
١٤	٤٣٠/١٥	١٤٣٠/١/٢٩ هـ	٤٢١٧	عسـير

ملحق رقم (١)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٦٧/٤٣٠ وتاريخ ٤/٢/١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٣٢٧)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عبدالصمد مداوي آل جابر	عضواً .
موسى بن محمد آل معدي	عضواً.

....

المدعي / (مصري الجنسية) .
عنوانه:. خميس مشيط – جوال /
المدعى عليه /
عنوانه:- خميس مشيط – جوال /

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعي بدعواه لمكتب عمل عسير وحيث تعذر إنهاء الخلاف ودياً . أحيلت للهيئة الابتدائية بعسير وفق خطابهم رقم ٥/٦٢٢ وتاريخ ٢١/ ١/١٤٣٠هـ وحدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/٢/٨هـ فحضر المدعي ولم يحضر المدعى عليه رغم انتظاره المدة النظامية . تم تأجيل الجلسة إلى تاريخ ١٤٣٠/٢/١٥هـ وفيه حضر المدعي وحضر لحضوره وكيل المدعى عليه / ولكنه ثبت للهيئة أن لا يملك أي صفه تخوله للترافع أمام الهيئات أو الرد على دعوى المدعي وتم تأجيل الجلسة إلى تاريخ ١٤٣٠/٢/٢٢هـ وعليه قد فتحت الجلسة بالاستماع لدعوى المدعي فقال :-
عملت مع كفيلي منذ خمسة اشهر من تاريخ ٢٠٠٨/٧/١٦م إلى تاريخ ٢٠٠٨/١١/١١م بمسمى وظيفي محاسب وكان راتبي وقتها ١٢٠٠ ريال ولم استلم سوى الخمسة اشهر ألا ١٥٠٠ ريال هي (سلف) شهريه بواقع (٣٠٠) ريال شهرياً وكان سبب تركي للعمل هو عدم الوفاء بمستحقاتي المالية وهي الرواتب الشهرية علماً انه لا يوجد عقد عمل بيني وبين صاحب العمل وطلباتي هي كالتالي :-

١- إعطائي مستحقاتي المالية المقدرة بخمسة شهور بداية من شهر يوليو ٢٠٠٨م إلى شهر نوفبر ٢٠٠٨م .

الرقم: .... التاريخ: .... المرفقات: ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٢- إعطائي نقل كفالة أو الخروج النهائي .

٢

وبعد ذلك تم التوجه إلى وكيل المدعى عليه عن رده فقال .
بالنسبة للعامل كان يعمل لدينا بمهنة عامل شحن وتفريغ بواقع راتب ٨٠٠ ريال وقد بدأ العمل بتاريخ ٢٠٠٨/٧/٢٣م وقد كان كثير الغياب ومهمل في عمله ولا يقوم بواجباته اليومية وقد تم صرف عليه المبالغ آلاتية :-
٢٠٠٠ ريال تأشيرة وزارة الخارجية .
١٥٨٠ ريال إقامة سنتين جديدة .
٨٥٠ ريال تامين صحي .
التأمينات الاجتماعية خلال هذه المدة .
بالنسبة للسلف التي كان يتقاضاها وهو يستلمها برضاه وكان يعمل براتبه ولكنه في نهاية الشهر الرابع طالب بزيادة راتبه أو نقل الكفالة وتغيب عن العمل من تاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٣م ولا نعلم عن أي شئ حتى تم عمل له أشعار تغيب عن العمل ولان المؤسسة تطالب بتسديد جميع المبالغ وغيرها ولا المدعو لا يرغب العمل لدينا ويرغب بنقل الكفالة هذا مالدي .
وبعدها تم التوجه إلى المدعي وسؤاله عن رده فقال :-
أنا راتبي ١٢٠٠ ريال + العمولة ولكن لا يوجد عقد عمل محدد فيه الراتب بعدها تـم التوجه إلى وكيل المدعى عليه وسؤاله هل يوجد لديك ما يثبت أن راتب العامل (٨٠٠) ريال فأجاب .
يوجد لدي مستندات مرفقة في ملف القضية يثبت أن راتبه (٨٠٠) وبعد ذلك تم اطلاع المدعى عليه فقال إنها غير صحيحه ولا اعلم بها حتى كذلك يدعي عدم صحة التوقيع من المحاسب .
بعد ذلك قدم المدعي مستندات حضور وانصراف والدي يثبت انه مداوم في العمل وليس مهمل بعد ذلك طلب المدعي تأجيل الجلسة لحضور إثبات ينفي مسير الرواتب الذي قدمه لكم وكيل المدعى عليه . وحدد موعـــد جلـــسة أخيره بتاريخ ١٤٣٠/٣/٦هـ وفيها حضور الطرفين المعرف عنهم سابقاً وبدأت بعرض الصلح على الطرفين لكنهم لم يستجيبوا وبعد ذلك تم التوجه إلى المدعي فقال مسيرات الرواتب وميعاد المسيرات ادعي انه مزور وكان وقتها المحاسب لدى الشركة مسافر إلي مصر ولم يكن وقتها موجود وبعد ذلك تم التوجه إلى وكيل المدعى عليه فأجاب ؟ لا يوجد لدي أي إضافات غير الذي ذكرته والأوراق التي قدمتها . ختم الطرفان أقوالهما وحجزت القضية للدراسة والمداولة وإصدار القرار المناسب .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٣

الحيثيات

من حيث العلاقة العمالية فلا غبار عليها وحيث حصر المدعي مطالبة في إعطائه مستحقاته رواتبه خمسة شهور وكذلك نقل كفالته أو خروج نهائي . مع خصم ما قدا استلفته وهو مبلغ وقدره ١٥٠٠ ريال بواقع ٣٠٠ ريال شهرياً طول خمسة اشهر وحيث أن المدعي لم يقدم بينه لا ثبات ما يدعي به راتبه وهذا هو موضوع الخلاف الذي لم يتفق عليه الطرفان حسب أقوالهم وعليه رأت الهيئة إعطاء المدعي أجر المثل مادة (٩٥) نظام العمل وهو حسب عرف المهنة عامل شحن وتفريغ (٨٠٠) ريال يصف خدماته على أساسه ويعطى له خروج نهائي وتذكرة سفر على حساب صاحب العمل حيث أن العامل ترك العمل بسبب عدم وفاء صاحب العمل بالالتزام والواجبات نحه المادة (٨١) نظام العمل الفقرة الأولى أما طلبات المـــدعى عليه فهي تعتبر من واجبات صاحب العمل وهو ملزم بها نظام العمل مادة (٤٠) وعليه فان الهيئة بعد الدراسة والمداولة تقرر بالإجماع مايلي :-

القـرار

١. يصرف للمدعي مبلغ وقدرة (٢٥٠٠) ريال إجمالي رواتبه متأخرة مستحقة.
٢. يمنح المدعي خروج نهائي وتذكرة سفر على حساب صاحب العمل .
٣. رد ما عدا ذلك من طلبات .
٤. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبد الله بن يحي البهلول	عبدالصمد مداوي آل جابر	موسى بن محمد آل معدي

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٢)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية ـ بعسير

قرار الهيئة رقم ٤٥٢ وتاريخ ٢٧/ ٢ / ١٤٣٠هـ في الدعوى رقم(٤٣٤٥)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-
عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى محمد آل معدي عضواً
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً.

....

المدعي / سعودي ـ الجنسية
عنوانه:- خميس مشيط ـ
المدعى علية/
عنوانه:- خميس مشيط ـ

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو/ بشكوى ضد شركة لدى مكتب العمل بمنطقة عسير بشأن ألغاء قرار الفصل وحيث حاول المكتب إنهاء الخلاف ودياً ولكن دون جدوى تم رفع هذه الدعوى للهيئة الإبتدائية بمنطقة عسير رفق الخطاب رقم٥/٨٤٩ في ١٤٣٠/١/٢٩هـ وحال ورودها حدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ١٤٣٠/٢/١٥هـ وفي هذه الجلسة بعد إنعقادها تم المناداة على طرفي النزاع فحضر كلاً من المدعي/ وعرف على نفسة بالسجل رقم/ كما حضر لحضوره المدعى علية/ بصفته مفوض عن الشركة وبدأت وقائع هذه الجلسة كالتالي :
حيث تم التوجة إلى المدعي والإستماع دعواه حيث قال: بدأت العمل لدى الشركة بتاريخ١٥/٨/٢٠٠٨م كمدير إدارة الخدمات والدعم والمشتريات وبموجب عقد عمل وبراتب قدره (١٨٠٠٠) ريال . وقد كان آخر يوم عمل لي بالشركة بتاريخ ٧/١/٢٠٠٩م وأطالب الشركة بالآتي :
عودتي للعمل مع صرف جميع رواتبي المتأخرة وهي راتب شهر وسبعة أيام وفي حالة عدم الرغبة في العودة للعمل صرف بقية العقد مع جميع البدلات والسكن وتعويضي عما لحق بي من أضرار مادية ومعنوية وتفويتي فرصة عمل أخرى وهذا كل مالدي .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

بعد ذلك تم التوجة إلى المفوض وسؤاله عن رده فقال: أقدم لكم لائحة رد مكونة من ثلاث صفحات فقط ، وحيث أطلع المدعي عليها وأخذ صورة منها بعد مطابقتها مع الأساس وقال أطلب أمهالي لكي أستطيع الرد عليها وحيث تم أمهاله وحدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ١٤٣٠/٢/٢١هـ وفي هذا الموعد لم يحضر أي من الطرفين وذلك بسبب أعتذار الطرفين عن طريق الهاتف . وقد تم قبول عذرهما وحيث أفاد الطرفين بأنه ليس لديهم أي أضافة على ماقدموه في الجلسة السابقة كما طلب الطرفين رفع الدعوى للحكم .
وحيث أنة أثناء الجلسة قد عرض عليهم الصلح ولكن المدعي لم يقبل به حيث أحضر مفوض الشركة ما طلب منه في الصلح بشيك ولكن المدعي رفض ذلك وحيث أحضر المدعي رده وذلك بموجب مذكره مكونة من صفحتين فقط . وحيث أختتم الطرفان أقوالهما بذلك .
وبعد فأن الهيئة ترىحجز الدعوى للدراسة والمداولة وأصدار القرار المناسب .

الحيثيات

بعد الإطلاع على جميع أوراق الدعوى ومأجيب عليها من أقوال مسموعة ومضبوطة فإنه يتضح بأن هناك علاقة عمالية وذلك بموجب عقد العمل حيث عمل المدعي لدى الشركة لمدة أربعة أشهر وسبعة أيام وذلك من تاريخ٢٠٠٨/٨/١٥م حتى تاريخ٢٠٠٩/١/٧م وحيث كانت دفوعات الشركة بأنه تم أنهاء خدمات المدعي بناء على عدم تنفيذه أوامر الشركة في النقل وحيث أن الشركة لم تأتي بنقل المدعي إلا بعد شكوى المدعي ومطالباته بحقوقة وحيث أن الشركة قامت بأنها مجموعة موظفين ومن ضمنهم المدعي وذلك بسبب الوضع المالي للشركة ثم بعد ذلك عللت إنهاء خدمات المدعي بأنه لم يطع الأوامر في النقل وهذا غير صحيح ومما يؤكد ذلك الخطاب المؤرخ في٢٠٠٨/١٢/١٦م لذا فإن الهيئة لاتتفق مع الشركة فيما ذهبت ألية من أجراء ضد المدعي وترى إعادة المدعي إلى عمله السابق بالشركة وأعتبار خدماتة متصلة وصرف جميع أجورة من تاريخ إنهاء خدماتة حتى تمكينة من العمل ولهذه الحيثيات مجتمعةوبعد الدراسة والمداولة فإن الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي :

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

القـرار

١. إعادة المدعي إلى عملة السابق بالشركة وإعتبار خدماتة متصلة .
٢. صرف أجورة المتأخرة من تاريخ إنهاء خدماته حتى عودتة للعمل .
٣. رد ما عدا ذلك من طلبات للطرفين .
٤. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهـيئـة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبد الصمد مداوي آل جابر	موسى محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٣)

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٨٤/٤٢ وتاريخ ٢٥/٥/١٤٣٠هـ في الدعوى رقم(٤٥٦٨)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عبد الصمد مداوي آل جابر	عضواً
عتم علي الشهراني	عضواً .

....

المدعي / - مصري الجنسية
عنوانه:- خميس مشيط -
المدعى علية/
عنوانه:- المندوب -

الوقائع

تبدأ وقائع هذه الدعوى حينما تقدم المدعي بشكواه لكتب العمل بعسير وحيث لم يتوصل إلى تسوية ودية بين الطرفين فقد أحال الشكوى لهذه الهيئة بموجب الخطاب رقم/٥/٢٥٩٤ وتاريخ ١٤٣٠/٥/٢٤هـ وبعد ورودها حدد للطرفين موعداً حضر فيه المدعي/ (مصري) بموجب صورة الإقامة رقم/ صادرة من وحضر لحضوره الوكيل الشرعي المدعو/ (سعودي) بموجب البطاقة رقم صادرة من وبموجب الوكالة المرفقه بأصل ملف الدعوى وقد فتحت الجلسة بالإستماع لدعوى المدعي فقال: أعمل لدى الشركة منذ سنة ونصف على مهنة عامل شحن وتفريغ وبراتب وقدره(٢٢٥٠) ريال شامل للبدلات وقد تقدمت للشركة بطلب إجازة فرفضوا وإني أطالبهم بما يلي :

- أولاً : منحي إجازة أو خروج نهائي .
- ثانياً : تصفية سائر مستحقاتي النظامية .
- ثالثا : صرف رواتبي المتبقية شهرين ونصف + العمولة .

هذه دعواي .

بعد ذلك تم التوجه للوكيل فطلب مهلة للرد وحدد للطرفين موعداً حضر فيه المدعي الوكيل الشرعي فقال: أتقدم إليكم بلائحة رد مكونه من صفحتين وفيها أن المدعي المذكور يعمل لدى الشركة وبراتب وقدره(١٨٠٠) ريال + ثلاثة أشهر بدل سكن في السنة وقد قام بإختلاس مبلغ وقدره(١٧٩٢٨) بتاريخ ٢٠٠٨/٧/١٣م وتعهد

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

بسم الله الرحمن الرحيم

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٢

بسداد المبلغ خلال أسبوعين من تأريخه (مرفق صورة) ولم يقم بالسداد حتى الآن ، ونظراً لتكرار مخالفتة المخلة بالأمانة تم توجيه إنذار نهائي بهذا الشأن إلا أنه أستمر على ذات النهج مما حدا بموكلتي بفصله عن العمل بموجب المادة (٨٠) من النظام العمل بدون مكافأة وذلك في ٢٠٠٨/١١/١٢م وبعد فصله تم إخطاره في ٢٠٠٨/١١/١٥م بأنه سيتم إصدار تأشيرة مغادرة نهائية إلا أنه تقدم لمكتب العمل في أبها مطالباً ببعض المطالبات ولم يتبق للمذكور عند الشركة سوى راتب شهر و١٢يوم ومبلغ (٦٠٠) ريال باقي عمولات وسوف نقوم بتسفيره لبلدة بعد أن يسدد المبلغ المستحق عليه هذا مالدينا .
بعد ذلك أضاف المدعي قوله :- المبلغ تم سداده و لم يتبق في ذمتي أي شئ وقد عملت بعد ذلك أربعة أشهر وإني أطالب بترحيلي إلى بلدي وإنهاء أسباب الشكوى .
بعد ذلك رفعت الجلسة لإصدار القرار .

الحيثيات

من حيث العلاقة العمالية فلا غبار عليها وترى الهيئة أحقية الشركة في فسخ العلاقة العمالية وذلك للإخلال بالأمانه وعليها صرف بقية مستحقات العامل كما وردت على لسان وكيلها المتضمنه راتب شهر و١٢يوم وعموله بمبلغ٦٠٠ريال ولكن الهيئة تصرف النظر فيما يتلق بمطالبة العامل بمبلغ(١٨٥٩٧) ريال وذلك كون الشركة أمهلت المذكور أسبوعين لرد المبلغ وقد أنتهت المهله المحددة ولم تتخذ أي إجراء يذكر خلال أربعة أشهر تلت هذه الفتره ثم عمل لديها بعد ذلك دون أن تتخذ الشركة أي إجراء يذكر وذلك يدخل فيما تضمنته المادة(٦٩) من نظام العمل والتي تنص على (لا يجوز أتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولايجوز توقيع جزاء تأديبي بعد تأريخ أنتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ثلاثين يوماً) وبناء على ماسلف من حيثيات فإن الهيئة ترى وتقرر مايلي :

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٣

القـرار

١. يصرف للمدعي المذكور راتب شهر و١٢يوم مبلغ وقدره(٣١٥٠) ريال على أساس آخر راتب تسلمه المذكور وكان بمبلغ (٢٢٥٠) ريال + عمولة (٦٠٠) ريال ليصبح الإجمالي (٣٧٥٠) ريال .
٢. يرحل إلى بلده على حسابه الخاص .
٣. صرف النظر عما عدى ذلك من طلبات الطرفين .
٤. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهـيئـة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبد الصمد مداوي آل جابر	عتم علي الشهراني	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم: .... التاريخ: .... المرفقات: ....

ملحق رقم (٤)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم٧٨/٤٣٠ وتاريخ٢٩/٤/١٤٣٠هـ في الدعوى رقم(٤٥٦٧)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عبدالصمد مداوي آل جابر	عضواً
عتم علي الشهراني	عضواً .

....

المدعي /
عنوانه:- ظهران الجنوب .
المدعى علية/
عنوانه:- ظهران الجنوب .

الوقائع

تبدأ وقائع هذه الدعوى حينما تقدم المدعي بشكواه لمكتب عمل عسير وحيث لم يتوصل إلى تسوية ودية بين الطرفين فقد أحال الشكوى لهذه الهيئة بموجب خطابهم رقم٥/٢٥٦٧ وتاريخ١٤٣٠/٣/٢١هـ وبعد ذلك حدد للطرفين موعداً حضر فيه المدعي ولم يحضر المدعى عليه وقد رأت الهيئة تحديد موعد آخر وفيه حضر المدعي ولم يحضر المدعى عليه للمرة الثانية عليه فقد رأت الهيئة فتح باب المرافعه حضورياً بحق المدعي وغيابياً بحق المدعى عليه ، فقال المدعي: أعمل لدى صاحب العمل منذ ست سنوات على مهنة مليس وبراتب وقدره (١٠٠٠) ريال وأطالب صاحب العمل بما يلي :

١. راتب خمسة أشهر متأخرة .
٢. تجديد أقامتي .
٣. إسترجاع تكاليف تجديد الإقامة مدة ست سنوات مبلغ وقدره (٧٥٠) ريال عن كل سنة ليصبح المجموع (٤٥٠٠) ريال .
٤. ترحيلي إلى بلدي على حساب صاحب العمل .

هذه دعواي وأكتفي بماقلت .
بعد ذلك رفعت الجلسة للنظر والتأمل وإصدار القرار المناسب .

الحيثيات

حيث حضر المدعي ولم يحضر المدعى عليه فقد رأت الهيئة إعمال مانصت عليه المادة (٣٦) من لائحة المرافعات وإجراءات المصالحة والتحكيم أمام الهيئات

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٢

الإبتدائية والعليا والتي تنص على الحكم بدعوى المدعي وبناء عليها فإن الهيئة تقرر مايلي :-

القــرار

١. الحكم بدعوى المدعي ببنودها الأربعة والتي ذكرت في وقائع الدعوى .
٢. قرار ابتدائي غيابي بمثابه الوجاهي بحق المدعى عليه قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهيئــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عتم علي الشهراني	عبدالصمد مداوي آل جابر	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٥)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٢٦/ ٢٠٤٢٩ وتاريخ ٢/ ٢/ ١٤٢٠هـ في القضية رقم (٤٣٤٩)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عبدالصمد مداوي آل جابر	عضواً .
موسى بن محمد آل معدي	عضواً .

....

المدعي / (مصري الجنسية) .
عنوانه:- خميس مشيط – جوال /
المدعى عليه /
عنوانه:- خميس مشيط –

الوقائع

تبدأ وقائع هذه الدعوى حينما تقدم المدعي بشكواه لمكتب عمل عسير وحيث لم يتوصل إلى تسوية ودية بين الطرفين فقد أحال الشكوى لهذه الهيئة بموجب الخطاب رقم ٥/٨٩٥ وتاريخ ١٤٣٠/١/٢٩هـ وبعد ورودها حدد للطرفين موعداً حضر فيه المدعي ولم يحضر صاحب العمل رغم تبلغه بالموعد وبعد انقضاء مدة الجلسة تم الاتصال عليه وتم تبليغه بالموعد الثاني والأخير واستعد بالحضور وفي الموعد الثاني حضر المدعي ولم يحضر صاحب العمل للمرة الثانية عليه فقد قررنا فتح باب المرافعة وسماع الدعوى والحكم غيابياً على ضوء ما نصت عليه المادة (٣٦) من لائحة المرافعات وإجراءات المصالحة والتحكيم أمام اللجان الابتدائية والعليا وقد أذن للمدعي بنشر دعواه فقال :- اعمل لدى صاحب العمل منذ نقل كفالتي عليه قبل أربع سنوات واعمل على مهنة عامل معماري وراتب وقدرة (١٥٠٠) ريال وكان أخر يوم عمل بتاريخ ٣٠ رمضان / ١٤٢٩هـ وأني أطالب صاحب العمل بصرف رواتب ستة اشهر متأخرة وترحيلي إلى بلدي علماً انه أعطاني تأشيرة الخروج يوم انتهائها هذه دعواي .
بعد ذلك رفعت الجلسة لإصدار القرار المناسب .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٢



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

الحيثيات

حيث حضر المدعي ولم يحضر صاحب العمل فان الهيئة ترى إعمال ما نصت عليه المادة (٣٦) من لائحة المرافعات وإجراءات المصالحة والتحكيم أمام الهيئات الابتدائية والعليا من الحكم بدعوى المدعي حال تخلف صاحب العمل عن الحضور عليه فقد قررنا بالإجماع ما يلي :-

القــرار

١. الحكم بدعوى المدعي وعلى صاحب العمل صرف مبلغ وقدرة (٩٠٠٠) ريال عن ستة اشهر متأخرة و ترحيلة إلى بلده على حساب صاحب العمل .
٢. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
موسى بن محمد آل معدي	عبدالصمد مداوي آل جابر	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٦)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour



هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٣٣/٣٠/٤٣٠ وتاريخ ٦/٢/١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٢٤٠)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
عتم علي الشهراني عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً .

....

المدعي /
عنوانه:- أبها – جوال /
المدعى عليه / شركة
عنوانه:- أبها – جوال /

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعي بدعواه لمكتب عمل عسير ، وحيث تعذر إنهاء الخلاف ودياً ، أحيلت للهيئة الابتدائية بعسير وفق خطابهم رقم ٩٤٥٨ وتاريخ ١٤٢٩/١٢/٢٢هـ وحدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/١/٩هـ وفيه حضر المدعي أما المدعى عليه فلم يحضر أو من ينوب عنه رغم انتظاره مدة ساعة واكثر فرأت الهيئة إعطاء المدعى عليه فرصة أخيره للحضور وحدد موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/١/٢٣هـ وفيه حضر المدعي أما المدعى عليه فلم يحضر أو من ينوب عنه ، وبالنظر إلى خطاب مكتب عمل عسير بعدم تمكنهم من إبلاغ المدعى عليه بالموعد وتم الاتصال بالسيد /   وزود الهيئة برقم جوال صاحب العمل ولم يرد رغم الاتصال به اكثر من مرة ، عليه رأت الهيئة تطبيق ما تقضي به المادة (٣٦) من لائحة المرافعات ، في حالة تخلف المدعى عليه عن حضور الجلسات وفتحت الجلسة بسؤال المدعي عن دعواه فقال :-
عملت مع كفيلي مدة سنتين وستة اشهر وبراتب شهري مقداره (١٢٠٠) ريال وأطالب كفيلي بالآتي :-

١- أطالب بمبلغ وقدرة (٦٥٠٠) ريال باقي مستحقاتي من العمل معه بالنسبة.
٢- خروج نهائي وتذكرة سفر إلى بلدي .
٣- مكافأة نهاية الخدمة .
٤- بدل إجازة ، وحيث سبق وان تمتعت بإجازة لمدة شهرين وخمسة عشر يوم وهذا مالدي . ورفعت القضية للدراسة والتدقيق والمداولة وإصدار القرار .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

الحيثيات

حيث أن حضور الجلسات أمر لازم لمواجهة كل طرف بما يدعيه الأخر ، وحيث تخلف المدعى عليه عن الحضور جلستين متتاليتين دون أن يبعث معذرة مشروعة وحيث نصت المادة (٣٦) من لائحة المرافعات إلى انه (إذا تخلف المدعى عليه عن حضور الجلسات دون معذرة مشروعة جاز للهيئة أن تتخذ من تخلفه مسوغاً للحكم بدعوى المدعي) وحيث حصر المدعي دعواه في صرف جميع مستحقاته النظامية من مكافأة نهاية الخدمة وبدل الإجازة وخروج نهائي وتذكرة سفر إلى بلدة ومبلغ مالي قدرة (٦٥٠٠) ريال باقي مستحقاته من عمله مع كفيله بالنسبة ، لذا فإن الهيئة ترى قبول دعوى المدعي كما ذكر ، ويصار إلى تصفية مستحقاته النظامية دون النظر في بدل الإجازة حيث أستنفذ جميع إجازاته ولكل ما سبق من حيثيات وبعد الدراسة والتدقيق والمداولة فإن الهيئة تقرر بالإجماع مايلي :

القرار

١. الحكم بدعوى المدعي .
٢. يصرف للمدعي مكافأة نهاية الخدمة مبلغ وقدرة (١٥٠٠) ريال استناداً للمادة (٨٤) .
٣. يصرف للمدعي مبلغ وقدرة (٦٥٠٠) ريال حسب دعواه ليصبح اجمالي المبلغ المستحق للمدعي ٨٠٠٠ ريال .
٤. يمنح المدعي تذكرة سفر إلى بلدة الذي استقدم منه .
٥. رد ماعدا ذلك من طلبات .
٦. قرار غيابي بحق المدعى عليه قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدا لصمد مداوي آل جابر	عتم علي الشهراني	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٧)

بسم الله الرحمن الرحيم

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٨٩/ ١٤٣٠ وتاريخ ٢٨/ ٥/ ١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٥٦٩)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عتم علي الشهراني	عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر	عضواً .

....

المدعي /
عنوانه:- خميس مشيط – جوال /
المدعى عليه /
عنوانه:. أبها – جوال /

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعي بدعواه لمكتب عمل عسير ، وحيث تعذر عليهم إنهاء الخلاف ودياً ، أحيلت للهيئة الابتدائية بعسير وفق خطابهم رقم ٢٦١٥ وتاريخ ٢٤/٣/١٤٣٠هـ وحدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ ١١/٤/١٤٣٠هـ وفيه حضر المدعي وكالة / . أما المدعى عليه فلم يحضر أو من ينوب عنه فرأت الهيئة تأجيل الجلسة حتى تاريخ ٢٣/٤/١٤٣٠هـ وفيه حضر المدعي وكالة أما المدعى عليه فلم يحضر للمرة الثانية على التوالي رغم علمه بموعد الجلسة وذلك بموجب قسيمة التبليغ ومحضر الاتصال المرفق بملف الدعوى وحيث طلب وكيل المدعي النظر في الدعوى وعدم تأجيلها لذا رأت الهيئة فتح باب المرافعة والاستماع لدعوى المدعي استناداً للمادة ٣٦ من لائحة المرافعات فقال :-
لقد عمل موكلي لدى كفيله مدة ثلاث سنوات بمهنة بائع آخذيه وبراتب شهري قدرة ألف ومائتان ريال ولم يسبق له أن تمتع بإجازة أثناء خدمته وله رواتب متأخرة لمدة سبعة اشهر بإجمالي قدرة ٨٤٠٠ وطلباتي على النحو التالي .
١. نقل كفالة . ٢- صرف رواتبه المتأخرة مدة سبعة اشهر .٣- أتعاب المحامي
٤- تصفية جميع مستحقاته النظامية . وهذا مالدي .
ورفعت القضية للدراسة والتدقيق والمداولة وإصدار القرار .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

بسم الله الرحمن الرحيم



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٢

الحيثيات

حيث أن حضور الجلسات أمر لازم لمواجهة كل طرف بما يدعيه الأخر وحيث تخلف المدعى عليه عن الحضور جلستين متتاليتين دون أن يبعث معذرة مشروعة وحيث نصت المادة ٣٦ من لائحة المرافعات إلى انه ((إذا تخلف المدعى عليه عن حضور الجلسات دون معذرة مشروعة جاز للجنة أن تتخذ من تخلفه مسوغاً للحكم بدعوى المدعي)) .

وحيث حصر المدعي دعواه في نقل الكفالة وصرف رواتبه المتأخرة وصرف أتعاب المحامي وتصفية جميع مستحقاته النظامية ، لذا فان الهيئة ترى قبول دعوى المدعي كما ذكر ، ويصار إلى صرف رواتبه المتأخرة وتصفية جميع مستحقاته النظامية دون النظر في نقل الكفالة وتقدير أتعاب المحامي لعدم الاختصاص ، ولكل ما سبــق من حيثيات وبعد الدراسة والتدقيق والمداولة فان الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي :-

القــرار

١. الحكم بدعوى المدعي .
٢. يصرف للمدعي مبلغ وقدرة(٨٤٠٠) ريال رواتب متأخرة حسب دعواه .
٣. يصرف للمدعي مكافأة نهاية الخدمة مبلغ (١٨٠٠) ريال استناداً للمادة(٨٤) وبدل إجازة مبلغ وقدرة(٨٤٠) ريال استناداً للمادة (١٠٩) ليصبح مجموع ما يستحقه المدعي مبلغ وقدرة (١١٠٤٠) ريال .
٤. يمنح المدعي تذكرة سفر إلى بلدة .
٥. رد ماعدا ذلك من طلبات لعدم الاختصاص .
٦. قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي بحق المدعى عليه قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدا لصمد مداوي آل جابر	عتم علي الشهراني	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٨)

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour



هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٧٨/٢٠ وتاريخ ٤/٥/١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٥٦١)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى بن محمد آل معدي عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً .

....

المدعي /
عنوانه:- أبها – جوال /
المدعى علية/
عنوانه:- أبها – جوال /

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو / بشكوى ضد المدعو / بشأن مطالبات حقوقية لدى مكتب العمل بمنطقة عسير حيث حاول المكتب تسوية الخلاف بين الطرفين ودياً ولكن دون جدوى تم رفع هذه القضية لهذه الهيئة بموجب الخطاب رقم ٥/٢٦١٦ وتاريخ ١٤٣٠/٣/٢٤هـ وحال ورودها حدد للطرفين موعد جلسة وذلك بتاريخ ١٤٣٠/٤/١٠هـ وفي هذا الموعد عقدت الجلسة ونودي على طرفي النزاع فحضر المدعو / باكستاني الجنسية وعرف على نفسه بالإقامة رقم وحضر لحضوره المدعى عليه / وعرف على نفسه بالسجل رقم

وبدأت وقائع هذه الجلسة حيث تم التوجه إلى المدعي وسماع دعواه وقبل البدء في الجلسة طلب المدعي وكذلك المدعى عليه تأجيل الجلسة لموعد أخر وذلك لكي يحضر المدعى عليه جميع أوراقه الثبوتيه فيما يخص المدعي واستلام لجميع حقوقه وكذلك المدعي يرغب في وجود مترجم مكلف بذلك وحيث استجابت الهيئة لطلب الطرفين في التأجيل وحيث تم تحديد موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/٤/١٦هـ واستعد الطرفان بالحضور وفي هذا التاريخ عقدت الجلسة حيث نودي على طرفي النزاع فحضر المدعي نفسه أما المدعى عليه فلم يحضر وتم انتظاره المدة النظامية ولكن للأسف لم يحضر رغم استلامه للموعد واستعداده بالحضور ولم يقدم للهيئة

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بشم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٢

أي اعتذار عن الجلسة وبعد الانتظار رأت الهيئة الاستماع لدعوى المدعي استناداً للمادة (٣٦) من لائحة المرافعات حيث قال لقد عملت لمدة أربع سنوات ولا يوجد عقد عمل وبراتب قدرة (٨٠٠) ريال ولكنني استلم (٧٠٠) ريال فقط في الشهر لذا فأنني أطالب المدعى عليه صرف رواتبي المتأخرة لمدة سنة كاملة .
وكذلك صرف جميع حقوقي النظامية عن مدة خدمتي المذكورة أعلاه كما ارغب في الخروج النهائي لأنني لا ارغب في العمل لدى المدعى عليه واختتم جميع أقوالي بذلك .
وبعد ذلك رأت الهيئة حجز الدعوى للدراسة والمداولة الحكم بدعوى المدعي استناداً للمادة (٣٦) من لائحة المرافعات .

الحيثيات

بعد الاطلاع على جميع أوراق الدعوى وما أجيب عليها من أقوال مسموعة ومضبوطة فانه يتضح وجود علاقة عمل وحيث أن المدعى عليه ليس حريصاً على متابعة الدعوى ولا على إنهاء وضع المدعي حيث طلب التأجيل وتم ذلك حسب رغبته وللأسف لم يحضر ولم يقدم أي اعتذار فانه في مثل هذه الحالة يطبق بحقه نص المادة (٣٦) من اللائحة التي تقضي بأنه في حالة عدم حضور المدعى عليه دون معذرة فانه يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي . لذا فان الهيئة بالإجماع تتفق مع ما نصت عليه هذه المادة .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٣

القــرار

١. إلزام المدعى عليه / عبدالله سعيد عسيري بدفع الأتي :-
٨٤٠٠ ريال رواتب متأخرة لمدة سنة .
١٤٠٠ ريال بدل مكافأة عن خدمة أربع سنوات .
١٩٥٩،٩٩ ريال بدل إجازة عن خدمة أربع سنوات .
١١٧٥٩,٩٩ ريال ليصبح ما يستحق المدعي مبلغ وقدرة إحدى عشر ألف وسبعمائة وتسعة وخمسون ريال .
٢. يرحل المدعي إلى بلدة على حساب صاحب العمل .
٣. رد ما عدا ذلك من طلبات للمدعي .
٤. قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي بحق المدعى عليه يجوز استئنافه لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدالصمد مداوي آل جابر	موسى بن محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (٩)

بسم الله الرحمن الرحيم

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour





هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٥٧/٢٠ وتاريخ ٧/٥/١٤٢٠هـ في الدعوى رقم(٤٥٦٥)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً ٠
عتم علي الشهراني عضواً
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً٠

....

المدعي / مصري الجنسية
عنوانه:- خميس مشيط
المدعى علية/ شركة وشركاه.
عنوانه:- .

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعي/ (مصري) بدعواه لمكتب عمل عسير وحيث تعذر إنهاء الخلاف ودياً أحيلت للهيئة الإبتدائية بعسير وفق خطابهم رقم٥/٢٦٠٩ بتاريخ٢٤/٣/١٤٣٠هـ وحدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ١١/٤/١٤٣٠هـ وفيه حضر المدعي/ (مصري) حامل إقامة رقم/ صادرة من خميس مشيط كما حضر لحضورة وكيل المدعى عليه/ حامل بطاقة رقم/ صادرة من أحوال أبها ووكاله خاصة رقم/ بتاريخ ومجلد رقم . وفتحت الجلسه بسؤال المدعي عن دعواه فقال: عملت مع كفيلي من تاريخ٤/٣/١٤٢٩هـ بمسمى وظيفي(صيدلي) وراتب شهري مقدارة(٣٥٠٠) ريال وعقد عمل محدد المدة(سنتين) علماً أنني موقوف عن العمل ولاأدري ماهي الأسباب وطلباتي موضحة في لائحة إدعاء أقدمها من ورقه واحدة تحتوي على طلباتي ، بعد ذلك تم التوجه إلى وكيل المدعى عليه وإعطاءه صورة من لائحه الإدعاء بعد مطابقتها للرد عليها فأجاب اطلب أمهالي حتى أتمكن من الرد عليها بمذكرة جوابيه وعليه رأت الهيئة إعطاءه فرصة للرد وحدد موعد في تاريخ١٨/٤/١٤٣٠هـ حيث حضر طرفي النزاع المعرف عنهم سابقاً وبدأت وقائعها بتقديم وكيل المدعى عليه مذكرة جوابيه يرد فيها على إدعاء المدعي تتكون من ورقتين وفيها طلب المدعي أمهاله للرد عليها وحدد موعد آخر وأخير

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....





Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٢

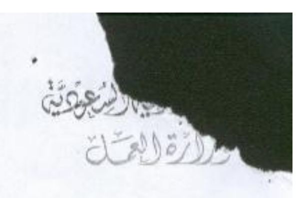
للطرفين بحيث يرد المدعي على المذكرة الجوابيه التي قدمها وكيل المدعى عليه وكان الموعد يوم٢٢/٤/١٤٣٠هـ وحضر أطراف النزاع المعرف عنهم سابقاً وبدأت الجلسه بعرض الصلح على أطراف النزاع ولكن المدعي لم يتجاوب مع أو يقبله وارأدها أن تحل بشكل نظامي ، بعد ذلك تم التوجه إلى المدعي وسؤاله عن رده بخصوص المذكره الجوابيه فقال: لايوجد لدي إي رد على المذكرة الجوابيه لإنه أغلب ماتم تقديمه يختص بالقضيه الحقوقيه وبعدها تم التوجه إلى وكيل المدعى عليه فقال: لايوجد لدي أي أضافات سوى الذي قدمته هذا مالدي .
وختم الطرفان أقوالهما وبعد ذلك رفعت الجلسة للدراسة والمداولة وإصدار القرار .

الحيثيات

بعد أطلاع الهيئة على جميع أقوال الطرفين المسموعه والمضبوطه وعلى جميع أوراق الدعوى فأنه من الواضح أن إختلاف العامل وصاحب العمل لها جانبين الأول وهو حقوق وهو خارج عن إختصاص الهيئة وله جهات مختصة بذلك ، أما الثاني فهو عمالي وهو الذي سوف تختص فيه الهيئة حيث أتضح من جميع ماقدم من أوراق أن العامل لديه مستحقات ماليه لدى صاحب العمل من رواتب متأخرة ومدتها(٣٥) يوماً كذلك بدل الإجازة المستحقه حسب المادة(١٠٩) من النظام ، ومكافأة نهاية الخدمه التي تقرر مده خدمته حسب إفادته بـ سنة كامله مادة (٨٤) من النظام وصرف النظر عن باقي الطلبات هذا بعد ماأعترف وكيل صاحب العمل أن لديه حقوق ومستعد بالوفاء بها تماماً حيب نظام العمل ، هذا مايختص بالجانب العمالي بحسب إختصاص الهيئة ولهذه الحيثيات مجتمعه وبعد الدراسة والمداولة فإن الهيئة تقرر بالإجماع مايلي :

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....





Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٣

القـرار

١. يصرف للمدعي مبلغ وقدرة (٤٠٨٤) ريال وهي مستحقات رواتبة المتأخرة
٢. يصرف للمدعي مبلغ وقدرة (١٧٥٠) ريال وهي مستحقات مكافأة نهاية الخدمة حسب المادة(٨٤) من النظام .
٣. يستحق المدعي بدل إجازة ومقدارها (٢٤٥٠) ريال المادة (١٠٩) من النظام ، ليصبح مايستحقه المدعي مبلغ وقدرة (٨٢٨٤) ريال .
٤. رد ماعدا ذلك من طلبات لطرفي النزاع .
٥. خروج نهائي وتذكرة سفر على حساب صاحب العمل .
٦. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهـيئـة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبد الصمد مداوي آل جابر	عتم علي الشهراني	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (١٠)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ١٧ /٢٠٢ وتاريخ ٩/١/١٤٣٠هـ في الدعوى رقم(٤٢٠٢)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول	رئيساً .
عبدالصمد مداوي آل جابر	عضواً .
عتم علي الشهراني	عضواً .

....

المدعي / مصرية - الجنسية
عنوانه:- خ- مشيط -
المدعى علية/ المستشفى
عنوانه:- خ- مشيط -

الوقائع

تبدأ وقائع هذه الدعوى حينما تقدمت المدعية / تحمل الجنسية المصرية بموجب الأقامة رقم/ صادره من وقد حضر لحضورها الوكيل الشرعي / يحمل البطاقة رقم/ صادرة من بيشة وبموجب الوكالة الشرعية رقم/ وتاريخ١٤٢٩/٢/١٨هـ وقد فتحت الجلسة بالإستماع لدعوى المدعي فقالت: أعمل لدى صاحب العمل منذ نقل كفالتي عليهم بتاريخ٢٠٠٧/١/٣١م وأعمل لديهم على مهنة طبيبة أسنان وبراتب وقدره(٤٥٠٠) ريال وكان آخر يوم عمل ١٤٢٩/٩/٢٨هـ حيث قمت بأخذ إجازة مدة يومين فقط وقمت بتأمين العمل بعدي وعند عودتي أبلغوني أني موقفة عن العمل وقاموا بإغلاق العيادة علماً أني لم أتلق أي إنذار مسبق علية فإني أطالبهم بما يلي:

أولاً / تصفية المستحقات النظامية .
ثانياً / تعويضي عن الأضرار المادية والمعنوية جراء إيقافي دون حق وكذلك تعويضي عن فترة الإيقاف كاملة.
ثالثاً / إستعادة تكاليف الإقامة حيث أنها من واجبات صاحب العمل بموجب النظام مبلغ وقدره(٧٥٠) ريال .
رابعاً / نقل كفالتي وحال رفضهم فإني أطالبهم باستعادة تكاليف نقل الكفالة حيث أنها من واجبات صاحب العمل وعليهم ترحيلي إلى بلدي. هذه دعواي .

الرقم: .... التاريخ: .... المرفقات: ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٢

بعد ذلك تم التوجه لوكيل صاحب العمل فقال: نعم تم إيقافها عن العمل كونها تركت العيادة مدة يومين وهذا إخلال بالعمل ويكبدنا خسائر ويحرجنا مع المراجعين كما تم إعطائها عدد من الإنذارات ورفضت توقيعها وبناء عليه تم إيقافها عن العمل وبالنسبة لمطالبها فلم يتبق لها عندنا سوى راتب شهر واحد عبارة عن تصفية لمستحقاتها النظامية وعليها بعض الفواتير فيتبقىلها مبلغ وقدره(٤٠٢٥) ريال فقط وأماطلب نقل الكفالة فنرفضه جملة وتفصيلاً وعليها أن تعود لعملها إن رغبت ذلك أو ترحل إلى بلدها هذا كل مالدينا بعد ذلك تم التوجه للمدعية فقالت: أجدد مطالبي السابقة وأطلب حجز الدعوى وإصدار القرار المناسب وعرضهم العودة للعمل فات أوانه بعد إيقافي طيلة هذه المدة وإلحاق الأذى بي هذا مالدينا .

الحيثيات

من حيث العلاقة العمالية فلا غبار عليها ، وحيث تقدمت المدعية بعدد من المطالب وهي تصفية المستحقات النظامية وتعويضها عن الأضرار المادية والمعنوية جراء قرار الإيقاف الجائر بحقها وإستعادة تكاليف الإقامة عن سنة واحدة مبلغ وقدره(٧٥٠) ريال ونقل الكفالة أو أستعادة تكاليف نقل الكفالة إليهم حيث أنها من واجبات صاحب العمل وقد تحملتها وترحيلها إلى بلدها ، عليه فإن الهيئة ترى أحقية المذكورة ببدل الخدمة عن مدة سنة وأربعة أشهر وعشرون يوماً عملاً بنص المادة(٨٤) عمل ، وذلك لأن الإيقاف الصادر بحقها غيرمشروع حيث أن غياب يومين فقط لا يخول صاحب العمل إيقاف المذكورة بصفة غير محددة المدة وإقفال عياديتها وكان بإمكانه اللجوء للحسم من راتبها قدر أجرها اليومي أو غير ذلك مما نصت عليه قواعد التأديب الموضحة بنص المادة (٦٦) عمل ، كذلك ترى الهيئة أحقية المدعية بما تبقى من بدل الإجازة حيث تسلمت مبلغ (٢٢٥٠) ريال عند إجازتها عملاً بنظام العمل القديم وكان يجب معاملتها فيما يتعلق ببدل الإجازة وفق نظام العمل الجديد كما نصت علية المادة (١٠٩) عمل والذي يخولها إستلام البدل عن (٢١) يوم عن كل سنة وليس (١٥) يوم كما جرى في حساب المستشفى ، كما تقرر الهيئة تعويض أجر شهر عن الأضرار المادية والمعنوية جراء قرار الإيقاف الغير مشروع عملاً بنص المادة(٧٧) عمل ، كما ترى الهيئة أحقيتها بإستعادة تكاليف الإقامة ونقل الكفالة حيث أنها من واجبات صاحب العمل بموجب المادة(٤٠)عمل الموضحة في الفقرتين (١-٤) من نفس المادة . كما ترى الهيئة أن ترحل إلى بلدها على حساب صاحب العمل وبناء على كل ماسلف فإن الهيئة تقرر ما يلي :

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٣

القـرار

١. يصرف للمدعيه بدل خدمه مبلغ وقدره(٢٦٥٠) ريال عن مدة سنة وأربعة أشهر وعشرون يوماً بعد خصم فواتير مسجلة عليها بمبلغ (٤٧٥) ريال ويصرف لها المتبقي عن بدل الإجازه مبلغ وقدره(٢١٢٥) ريال .
٢. تعوض براتب شهر عن إيقافها عن العمل بمبلغ وقدره(٤٥٠٠) ريال .
٣. يعادلها مبلغ (٧٥٠) ريال عن بدل الإقامة ومبلغ (٢٠٠٠) ريال عن نقل الكفالة ليصبح إجمالي المبالغ المستحقة مبلغ وقدره(١٢٠٢٥) ريال .
٤. ترحل على حساب صاحب العمل .
٥. قرار ابتدائي قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهـيئـة

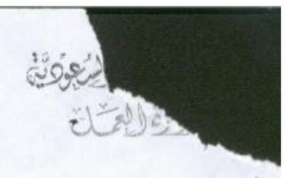
عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عتم علي الشهراني	عبدالصمد مداوي آل جابر	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (١١)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour





هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٧٤/ج وتاريخ ٢/ ٥/ ١٤٣٠هـ في الدعوى رقم(٤٥٢٦)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن الهيئة الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-
عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى محمد آل معدي عضواً
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً.

....

المدعي/ سوداني الجنسية
عنوانه:- خميس مشيط.
المدعى علية/
عنوانه:- جدة. - الوكيل:

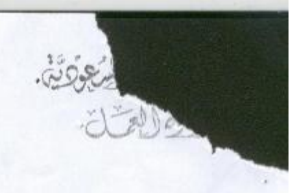
الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو/ بشكوى ضد مؤسسة بشأن حقوقه لدى مكتب العمل بعسير حيث حاول المكتب تسوية الخلاف بين الطرفين ودياً ولكن دون جدوى تم رفع القضية لهذه الهيئة بموجب الخطاب رقم٥/٢٣٣٥ وتاريخ١٤٣٠/٣/١٣هـ وفي هذا الموعد عقدت الجلسة حيث نودي على طرفي النزاع فحضر كلاً من المدعي/ (سوداني) وعرف على نفسة بموجب الإقامة في١٤٢٥/١٢/١٩هـ من جوازات البكيرية ، المدعى عليه: مؤسسة العمل الجديد عنه/ بصفته وكيل عن صاحب العمل بموجب الوكاله رقم في هـ صادرة من الثانية مرفق صورتها بالدعوى .

وبدأت وقائع هذه الجلسة كالتالي :
تم التوجه إلى المدعي والإستماع لدعواه حيث قال: أقدم لكم لائحة وبها جميع مطالبي مفصلة مع دفتر التحقيق الخاص بقسم الدعاوي بكتب العمل بعسير وهذا كل مالدي .
بعد ذلك تم التوجه إلى وكيل المدعى عليه وسؤاله عن رده فقال: لقد أطلعت على ما قدمه المدعي ومستعد بالرد علية وأطلب من الهيئة إمهالي لكي أستطيع الرد وبالفعل تم أمهاله وتحديد موعد آخر حيث حدد موعد جلسه بتاريخ١٤٣٠/٤/٨هـ وأستلم صورة من اللائحة وكذلك الموعد الجديد ورفعت الجلسة حتى ذلك الموعد

الرقم: .... التاريخ: .... المرفقات: ....





Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٢

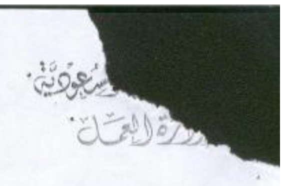
وفي تاريخ٨/٤/١٤٣٠هـ عقد الجلسة ونودي على طرفي النزاع فحضر المدعي نفسه أما المدعى علية وكاله فلم يحضر وقد تم إنتظارة المدة النظامية ولكن للأسف لم يحضر ولم يبلغ الهيئة بأي أعتذار رغم إستعداده بالحضور في الموعد الذي حدده هو حسب رغبته.
لذا فإن الهيئة ترى الإستماع لأي إضافة من المدعي وذلك إستناداً للمادة(٣٦) من لائحة المرافعات .
حيث قال المدعي: أكتفي بجميع ماقدمت وذكرت سابقاً وأختم جميع أقوالي بذلك .
ورفعت الهيئة القضية للدراسة والمداولة وأصدار القرار المناسب إستناداً للمادة(٣٦) من لائحة المرافعات والحكم بدعوى المدعي .

الحيثيات

بعد الإطلاع على جميع أوراق الدعوى وماأجيب عليها من أقوال مسموعة ومضبوطة فإنه يتضح وجود علاقة عمل بين الطرفين وحيث أن حضور الجلسات أمر مهم ولازم لمواجهة كل طرف بما يقدمة الآخر وحيث تخلف المدعى عليه الجلسة الأخيرة دون معذرة وكان أولى به الحضور للرد على لائحة المدعي وطلباته ولكن فضل عدم الحضور لذا فإن الهيئة ترى تطبيق نص المادة(٣٦) من اللائحة والتي تنص بأنه في حال عدم حضور المدعى عليه أو من ينوب عنه دون معذرة يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي ، ولهذه الحيثيات مجتمعة وبعد الدراسة والمداولة فإن الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي :

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....





Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٣

القـــرار

١. الحكم بدعوى المدعي إستناداً للمادة(٣٦) من لائحة المرافعات حيث يستحق :
- راتب شهر (٤) لعام ٢٠٠٧م .
- يستحق (٢٧٠٠) ريال عبارة عن إيجار شهر للسكن في مدينةأبها لشهر٢٠٠٨/٦م .
- صرف مبلغ ١٦٣٧ ريال بدل خصومات .
- صرف مبلغ ١٣٠٠ ريال قيمة إيجار دينا .
- صرف مبلغ ٢٥٠٠ ريال ما تبقى لي من إيجار الشقة .
- صرف راتب شهرين بدل إجازة حسب العقد .
- صرف مبلغ ٤٥٠ ريال بدل فواتير .
- صرف مبلغ ٤٥٠ ريال بدل مواصلات عن شهر(٤) لعام ٢٠٠٧م
- تعويض المدعي براتب شهرين لما لحقة من أضرار .
ليصبح مايستحق المدعي مبلغ وقدرة (٢٢٥٣٧) ريال .

٢. رد ماعدا ذلك من طلبات للطرفين .
٣. قرار ابتدائي غيابي بمثابة الوجاهي بحق المدعى علية قابل للاستئناف لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠يوما من تاريخ التبليغ.

والله الموفق

الهـــــيئـــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبد الصمد مداوي آل جابر	موسى محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (١٢)

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٢–٢٠–٤٢ وتاريخ ٢/١/١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤١١٨)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى بن محمد آل معدي عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً .

....

المدعي / (مصري الجنسية) .
عنوانه:- خميس مشيط –
المدعى علية/
عنوانه:- أحد رفيدة –

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو / بشكواه ضد مؤسسة / الى مكتب العمل بمنطقة عسير حيث حاول المكتب إنهاء الخلاف ودياً ولكن دون جدوى تم رفع هذه الدعوى إلى الهيئة الابتدائية بمنطقة عسير رفق الخطاب رقم ٥/٧١٦٩ وتاريخ ١٤٢٩/٩/١هـ وحال ورودها حدد للطرفين موعد جلسة وذلك بتاريخ ١٤٢٩/١٠/١١هـ.
وفي هذا الموعد عقدت الجلسة ونودي على طرفي النزاع فحضر المدعي / (مصري الجنسية) وعرف على نفسه بالإقامة رقم صادرة من ظهران الجنوب .
أما المدعى عليه فقد تم انتظاره المدة النظامية آلا انه لم يحضر رغم تبلغه بموعد الجلسة لذا رأت الهيئة تأجيل الجلسة ومنح المدعى عليه فرصة أخيرة للحضور .
وفي تاريخ ١٤٢٩/١٠/٢٠هـ عقدت الجلسة ونودي على طرفي النزاع فحضر المدعي نفسه أما المدعى عليه فلم يحضر رغم انتظاره المدة القانونية ورغم تبلغه بموجب الجلسة وذلك بموجب الاتصال عليه من قبل سكرتير الهيئة عن طريق الجوال واستعد بالحضور آلا انه لم يحضر ولم يقدم للهيئة أي اعتذار لذا واستناداً للمادة (٣٦) من اللائحة التي تنص على حكم بدعوى المدعي . وتم التوجه إلى المدعي وسؤاله عن دعواه فقال أطالب العمل بصرف رواتبي المتأخرة لمدة ستة اشهر وهي ١-٢-٣-٤-٥ لعام ١٤٢٩هـ وكذلك الشهر الأخير ٧ لعام ١٤٢٨هـ قبل نزولي الإجازة ، وكذلك صرف جميع مستحقاتي النظامية عن مدة خدمة من تاريخ

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....



٦/٣/ لعام ١٤٢٢هـ؟- حتى ١٤٢٨/٥/٢٠هـ من مكافأة وإجازة واطلب نقل خدماتي لشخص أخر أو الخروج النهائي مع تجديد الإقامة وهذا كل ما لدي :-
وحيث اختتم المدعي جميع أقواله بذلك .
رأت الهيئة بعد أن اختتم المدعي أقواله حجز الدعوى للدراسة والمداولة وإصدار القرار المناسب .

الحيثيات

بعد الاطلاع على جميع أوراق الدعوى وما أجيب عليها من أقوال مسموعة ومضبوطة فأنه من الواضح عدم اهتمام المدعى عليه بحضور الجلسات حيث قد أعطي اكثر من جلسة للحضور رغم تبلغه بمواعيدها آلا انه لم يحضر وبعد استنفاذ جميع الفرص النظامية للمدعى عليه ، فان الهيئة واستناداً للمادة (٣٦) من اللائحة والتي تقضي (بأنه في حالة عدم حضور المدعى عليه دون معذرة فانه يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي)انتهى حيث حصر المدعي طلباته في صرف رواتبه المتأخرة وتصفية جميع حقوقه النظامية طوال مدة خدمته ونقل خدماته أو ترحيلــه لذا فان الهيئة وعملاً بأحكام النظام ترى أحقية المدعي في جميع طلباته ما عدا نقل خدماته فان الهيئة تصرف النظر عن ذلك لعدم الاختصاص ولهذه الحيثيات مجتمعة وبعد الدراسة والمداولة فأن الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي : -

القــرار

١. إلزام المدعى عليه بدفع المبالغ التالية :-
٥٤٠٠ ريال أجور متأخرة .
٢٦٦٢،٥ ريال مكافأة الخدمة .
٣١٥٠ ريال بدل إجازة .
٢- يرحل المدعي إلى بلدة وعلى حساب صاحب العمل بالوسيلة المناسبة .
٣- رد ما عدا ذلك من طلبات للمدعي .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour
٣

٤- قرار ابتدائي وجاهي بحق المدعي وغيابي بحق المدعى عليه يجوز استئنافه لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدا لصمد مداوي آل جابر	موسى بن محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

ملحق رقم (١٣)

بسم الله الرحمن الرحيم

Kingdom of Saudi Arabia Ministry of Labour		المملكة العربية السعودية وزارة العمل

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ٥٥/٤٢ وتاريخ ٢٧/٢/١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٣٢٠-٤٣٢١)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى بن محمد آل معدي عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً .

....

المدعي / وزوجته / (سعوديين الجنسية).
عنوانه:- أحد رفيدة – جوال /
المدعى عليه /
عنوانه:- أبها – عن طريق مكتب العمل بعسير .

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو / وزوجته بشكوى لدى مكتب العمل بمنطقة عسير ضد إدارة تعليم البنات بمنطقة عسير بشان صرف جميع حقوقهم وحيث حاول المكتب تسوية الخلافات بين الطرفين ولكن دون جدوى تم رفع هذه الدعوى لهذه الهيئة رفق خطابهم رقم ٥/٥١٤ وتاريخ ١٤٣٠/١/٢٠هـ وحال ورودها حدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/٢/٦هـ وفي هذا الموعد عقدت الهيئة جلستها لمناقشة هذه الدعوى وبالمناداة على طرفي النزاع حضر المدعي /
وعرف على نفسه بالسجل رقم وزوجته /
وعرفت على نفسها بالسجل رقم وحضر لحضورهم عن إدارة التربية والتعليم بمنطقة عسير لم يحضر أحد .
وبدأت وقائع هذه الجلسة كالتالي .
حيث تم انتظار المدعى عليه المدة النظامية ولكن للأسف لم يحضر أحد رغم علمهم بالموعد ولذا فان الهيئة رأت الاستماع لدعوى المدعيين حيث حصر المدعي وزوجته طلباتهم في صرف رواتبهم المتأخرة حيث أن لكل واحد منهم راتب أربعة اشهر وكذلك مكافأة الخدمة لكل واحد منهم عن خدمة ثلاث سنوات وكذلك الإجازة .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

كما يطالب المدعيين ببدل تعويض عن الأضرار التي لحقت بهم من جراء هذا الأجراء من قبل الإدارة وهذه جميع المدعي وزوجته واختتم جميع اقوالهم بذلك ونختتم جميع أقوالنا بذلك .
أما بالنسبة للمدعى عليه فقد رأت الهيئة تأجيل الجلسة لموعد أخر وإعطاء المدعى عليه فرصة للحضور ومواجهة المدعي بما يدعيه ، وتم التأجيل حتى تاريخ ١٤٣٠/٢/٢٠هـ وتبلغ الإدارة بالموعد أخطارا كالمتبع .
أما المدعيين استلموا الموعد في حينه .
وفي تاريخ ١٤٣٠/٢/٢٠هـ عقدت الجلسة ونودي على طرفي النزاع فحضر كلاً من المدعي وزجته وسبق التعريف بهم سابقاً .
وحضر لحضورهم المدعو / وعرف على نفسه بالسجل رقم بصفته مفوض عن بعسير وبدأت وقائع هذه الجلسة حيث تقدم المفوض بطلب التأجيل لموعد أخر حيث طلب منه إحضار ما يثبت استلام المدعيين لحقوقهم وذلك فيما يخص عملهم بمحو الأمية حيث حدد لهم موعد جلسة واستلم المفوض الموعد أثناء الجلسة وكذلك المدعيين.
وفي تاريخ ١٤٣٠/٣/١٠هـ عقدت الهيئة الجلسة وبالمناداة على طرفي النزاع فحضر المدعي وزوجته أما المدعى عليه فلم يحضر أحد وقد تم انتظارهم المدة النظامية ولكن للأسف لم يحضر أحد لذا فان الهيئة رأت وطالما تبلغ المدعى عليه بالموعد فان الهيئة واستناداً للمادة (٣٦) من اللائحة ترى حجز الدعوى للدراسة والمداولة وإصدار القرار المناسب . \
أما المدعى وزجته فقد اكتفاء بطلباتهم التي ذكروها في الجلسة السابعة وحيث اختتم المدعي وزجته أقوالها بذلك .

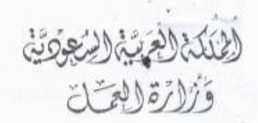
الحيثيات

بعد اطلاع الهيئة على جميع أقوال الطرفين المسموعة والمضبوطة وعلى جميع أوراق الدعوى فانه من الواضح عدم جدية المدعى عليه في حضور الجلسات حيث لم يحضر سوى جلسة واحدة فقط وحيث لم يقدم ما يثبت أو ينفي دعوى المدعي وزجته وطالما أعطي فرصة لإحضار ذلك ولم يستطيع ولم يحضر فان الهيئة تطبق بحقه المادة (٣٦) من لائحة المرافعات والتي تقضي بأنه في حالة عدم حضور المدعى عليه دون معذرة فانه يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي وحيث أن المدعيين قد حصروا طلباتهم في صرف رواتبهم المتأخرة وكذلك حقوقهم من مكافأة وبدل إجازة وتعويضهم عن الأضرار التي لحقت بهم من جراء ذلك التأخير وقد رأت الهيئة صرف راتب أربعة اشهر لكل واحد منهم بواقع ١٢٥٠ ريال في الشهر وكذلك صرف بدل الإجازة عن خدمة ثلاث سنوات وبدل مكافأة عن خدمة ثلاث سنوات لكل واحد منهم ، أما بدل التعويض فان الهيئة لا ترى موجب لذلك .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour





ولهــذه الحيثيـــات مجتمعة وبعد الدراسة والمداولة فان الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي:-

القــرار

١. إلزام المدعى عليه (إدارة التربية والتعليم للبنات بمنطقة عسير بالأتي)
٥٠٠٠ ريال راتب أربعة اشهر متأخرة للمدعي / سعيد عواض القرني
٥٠٠٠ ريال راتب أربعة اشهر متأخرة للمدعية / زينه صالح القحطاني .
١٨٧٥ ريال مكافأة الخدمة من ثلاث سنوات للمدعي / سعيد عواض القرني
١٨٧٥ ريال مكافأة الخدمة من ثلاث سنوات للمدعية / زينه صالح القحطاني .
٣٥٧٩/٥ ريال بدل إجازة لثلاث سنوات للمدعي / سعيد عواض القرني .
٣٥٧٩/٥ ريال بدل إجازة لثلاث سنوات للمدعية / زينه صالح القحطاني .
ليصبح مجموع ما يستحقه المدعي مبلغ وقدرة (١٠٤٥٤،٥) ريال ومجموع ما تستحقه المدعية مبلغ وقدرة (١٠٤٥٤،٥) ريال .
٢. رد ماعدا ذلك من طلبات للمدعيين .
٣. قرار ابتدائي غيابي بمثالية الوجاهي بحق المدعى عليه يجوز استئنافه لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

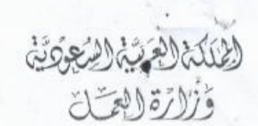
الهيئـــــــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدا لصمد مداوي آل جابر	موسى بن محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم: .... التاريخ: .... المرفقات: ....

ملحق رقم (١٤)





Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

هيئة تسوية الخلافات العمالية – بعسير

قرار الهيئة رقم ١٥ / ١٤٣٠ وتاريخ ١٩/ ١/ ١٤٣٠هـ في القضية رقم (٤٢١٧)

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين ،،،، وبعد
فأن هيئة تسوية الخلافات العمالية بمنطقة عسير والمؤلفة من:-

عبد الله بن يحي البهلول رئيساً .
موسى بن محمد آل معدي عضواً .
عبد الصمد مداوي آل جابر عضواً .

....

المدعي / (باكستاني – الجنسية) .
عنوانه:- خميس مشيط – جوال /
المدعى عليه /
عنوانه:- خميس مشيط – جوال /

الوقائع

بدأت وقائع هذه الدعوى عندما تقدم المدعو / (باكستاني) بشكوى ضد اجره المدعو / لدى مكتب العمل بمنطقة عسير بشان حقوقه وحيث حاول المكتب تسوية الخلاف بين الطرفين ولكن دون جدوى تم رفعها إلى الهيئة الابتدائية بمنطقة عسير رفق الخطاب رقم ٢/٨٩٦٤ وتاريخ ٢٤/ ١٤٢٩/١١هـ وحال ورودها حدد للطرفين موعد جلسة بتاريخ ١٤٢٩/١٢/٢٥هـ وفي هذا الموعد عقدت الهيئة جلستها بشان مناقشة هذه القضية وبالمناداة على طرفي النزاع حضر المدعو / (باكستاني الجنسية) وعرف على نفسه بصورة الإقامة رقم صادرة من جوازات الرياض أما المدعى عليه فلم يحضر حيث تم انتظاره المدة النظامية ولكنه لم يحضر حيث رأت الهيئة منحة فرصة ثانية للحضور حيث تم التأجيل لموعد أخر والاستماع لدعوى المدعي حيث قال :-

لقد عملت لدى صاحب العمل لمدة أربع سنوات تقريباً ولا يوجد عقد عمل وبراتب قدرة (٨٠٠) ريال بمهنة عامل معماري وحيث كان أخر يوم عمل لي تقريباً في أخر شهر ٧ لعام ١٤٢٩هـ .

وأطالب بالأتي :-

١- صرف راتب أثنا عشر شهراً حيث لم استلم منها شئ حتى ألان .
٢- أطالب بمبلغ أربعة آلاف ٤٠٠٠ ريال تجديد رخصة محل لصاحب العمل .
٣- أطالب بنقل خدماتي أو الخروج النهائي مع تصفية جميع حقوقي النظامية .

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour



المملكة العربية السعودية
وزارة العمل

٢

وهذا كل ما لدي .
وحيث تم تحديد موعد جلسة بتاريخ ١٤٣٠/١/٦هـ الموافق ليوم السبت وحيث بلغ المدعي بالموعد في حينه ويبلغ المدعى عليه بالموعد (إخطاراً) كالمتبع .
ورفعت الجلسة حتى ذلك الموعد .
وفي تاريخ ١٤٣٠/١/٦هـ عقدت الهيئة جلستها ونودي على طرفي النزاع فلم يحضر المدعى عليه للمرة الثانية على التوالي وحضر المدعي نفسه الحاضر الجلسة الأولى وحيث تم انتظار المدعى عليه المدة النظامية ولكن للآسف لم يحضر لذا رأت الهيئة منحة فرصة ثانية لكي يستطيع الحضور حيث تم تأجيل الجلسة حتى يوم السبت الموافق ١٤٣٠/١/١٣هـ حيث بلغ المدعي بالموعد في حينه أما المدعى عليه فبلغ بالموعد (أخطاراً) كالمتبع ورفعت الجلسة حتى ذلك الموعد .
وفي تاريخ ١٤٣٠/١/١٣هـ عقدت الهيئة جلستها وبالمناداة على طرفي النزاع حضر المدعي نفسه الحاضر الجلسات السابقة وسبق التعريف عنه سابقاً
أما المدعى عليه / فلم يحضر حيث تم انتظاره المدة النظامية ولكنه لم يحضر وهي الجلسة الثالثة على التوالي .
فرأت الهيئة فتح باب المرافعة والاستماع لدعوى المدعي حيث قال :-
لقد سبق وان حددت وذكرت كل طلباتي في الجلسة الأولى بتاريخ ١٤٢٩/١٢/٢٥ هـ وأتمسك بجميع ما طلبت وهذا كل ما لدي واطلب من الهيئة الحكم في هذه الدعوى كون صاحب العمل يرغب المماطلة واختتم جميع أقوالي بذلك .
ورفعت الجلسة للدراسة والمداولة واستناداً للمادة (٣٦) من اللائحة والتي تنص بأنه في حالة عدم حضور المدعى عليه دون معذرة فانه يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي .

الحيثيات

بعد الاطلاع على جميع أوراق هذه الدعوى وما أجيب عليها من أقوال مسموعة ومضبوطة يتضح عدم جدية المدعى عليه في إنهاء الخلاف مع المدعي وذلك واضح من خلال عدم حضور الجلسات رغم علمه بمواعيدها آلا انه فضل عدم الحضور وحيث انه في مثل هذه الحالة ينطبق علية نص المادة (٣٦) من اللائحة والتي تنص بأنه في حالة عدم حضور المدعى عليه الجلسة دون معذرة فانه يتخذ من ذلك مسوغاً للحكم بدعوى المدعي حيث حصر المدعي طلباته في صرف رواتبه المتأخرة عن أثنا عشر شهراً وحيث أن المدعي يستحق ذلك كونه عمل عند صاحب العمل حيث أن الأجر مقابل العمل وحسب النظام . وكذلك يطالب بمبلغ أربعة آلاف ٤٠٠٠ ريال فالمدعي يستحق ذلك كونه صرفها على تجديد رخصة المحل

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة العمل



Kingdom of Saudi Arabia
Ministry of Labour

٣

العائد لصاحب العمل ويطالب بصرف جميع حقوقه النظامية فالمدعي يستحق بدل مكافأة الخدمة عن مدة خدمته وكذلك بدل الإجازة ويرحل المدعي إلى بلدة على حساب صاحب العمل أما طلبه في نقل خدماته فان الهيئة لا تنظر لهذه الجزئية لعدم الاختصاص ولهذه الحيثيات فان الهيئة تقرر بالإجماع ما يلي :-

القـرار

١. إلزام المدعى عليه بدفع المبالغ التالية .
٩٦٠٠ ريال عبارة عن رواتب متأخرة .
٤٠٠٠ ريال عبارة عن مصاريف لتجديد رخصة المحل العائد للمدعى علية .
١٦٠٠ ريال بدل مكافأة الخدمة عن أربع سنوات .
٢٢٣٤ ريال بدل إجازة عن أربع سنوات .
١٧٤٣٤ ريال ليصبح ما يستحقه المدعي مبلغ سبعة عشر ألف وأربعمائة وأربعة وثلاثون .
٢. يرحل المدعي إلى بلدة وعلى حساب صاحب العمل .
٣. رد ما عدا ذلك من طلبات للمدعي .
٤. قرار ابتدائي غيابي بحق المدعى عليه ويجوز استئنافه لدى الهيئة العليا بالرياض خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ .

والله الموفق

الهيئـــــــــــــــــــــة

عضواً	عضواً	رئيس الهيئة
عبدا لصمد مداوي آل جابر	موسى بن محمد آل معدي	عبد الله بن يحي البهلول

الرقم : .... التاريخ : .... المرفقات : ....

الفهارس

أولاً: فهرس الآيات القرآنية الواردة في البحث

ثانيًا: فهرس الأحـــاديث النبوية الواردة في البحث

ثالثًا: فهرس الأعلام المترجم لهم

رابعاً : فهرس ملاحق البحث

خامساً : فهرس مصادر البحث ومراجعه [1]

أولا : القرآن الكريم

ثانيا : المصادر و المراجع الشرعية

م	اسم المصدر أو المرجع
١	إعلام الموقعين عن رب العالمين لابن القيم الجوزية ــ الناشر صاحب المطبعة المنبرية بالقاهرة .
٢	أحكام الأسقاط في الفقه الإسلامي للدكتور / أحمد الصويعي شليبك ــ الطبعة الأولى ١٤١٩ هــ ــ ١٩٩٩ م دار النفائس للنشر والتوزيع ــ الأردن .
٣	الأحكام السلطانية في الولايات الدينية ــ للماوردي تعليق خالد العلمي ــ دار الكتاب العربي ــ بيروت الطبعة الثانية ١٩٩٤ م .
٤	أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام ــ محمد فهد شقفة الطبعة الأولى ١٣٨٧ هــ ــ ١٩٦٧ م ــ دار الإرشاد للطباعة والنشر والتوزيع ــ بيروت .
٥	الأشباه والنظائر لابن نجيم ــ دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان ١٤٠٠ هــ .
٦	الأشباه والنظائر للشيخ جلال الدين السيوطي تحقيق محمد البغدادي دار الكتاب العربي ــ بيروت ، الطبعة الثانية ١٤١٤ هــ .
٧	أصول السرخسي ــ تحقيق للدكتور / رفيق العجم ــ دار المعرفة ــ بيروت الطبعة الأولى ١٩٩٧ م .
٨	إعانة الطالبين للشيخ أبي زكريا محمد شطا الدمياطي دار الفكر ــ بيروت .
٩	الأنصاف في معرفة الراجح من الخلاف ، علاء الدين أبي الحسن علي بن سليمان المرداوي الطبعة الثانية ــ دار إحياء التراث العربي ١٤٠٦ هــ .
١٠	البحر الرائق لابن نجيم ــ دار المعرفة ــ بيروت ــ الطبعة الثالثة ١٩٩٣ م .
١١	بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع لعلاء الدين الكاساني ــ الطبعة الأولى ١٣٢٨ هــ دار الكتاب العربي بيروت ــ لبنان .

[1] المصادر والمراجع مرتبة أبجدياً حسب أول حرف من اسم المصدر أو المرجع بعد حذف أل .

١٢	بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، للشيخ محمد بن أحمد بن رشد القرطبي الشهر بابن رشد الحفيد ، الطبعة السابعة ١٩٨٥ م ــ ١٤٠٥ هــ ــ دار المعرفة ــ بيروت .
١٣	بلغة السالك لأقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك لأحمد بن محمد الصاوي المالكي ، دار المعرفة ١٣٩٨ هــ .
١٤	تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام لإبن فرحون ــ المطبعة البهية ــ القاهرة سنة ١٣٠٢ هــ .
١٥	تبيين الحقائق شرح كنز الرقائق للشيخ عثمان بن علي الزيلعي الحنفي الطبعة الأولى ١٣١٥ هــ بمطبعة بولاق الأميرية ــ مصر.
١٦	تحفة المحتاج لابن حجر ــ بهامش حواشي الشرواني ، حاشية الشرواني على تحفة المحتاج بشرح المنهاج للشيخ عبد الحميد الشرواني دار الفكر ــ بيروت ــ لبنان .
١٧	التشريع الجنائي الإسلامي للدكتور / عبد القادر عودة ــ الطبعة الرابعة ــ دار إحياء التراث العربي ــ بيروت لبنان ١٤٠٥ هــ ــ ١٩٨٥ م .
١٨	التعريفات لأبي الحسن علي بن محمد الجرجاني مطبعة البابي الحلبي ــ دار الكتب العلمية ــ بيروت .
١٩	تهذيب الفروق والقواعد السنية في الأسرار الفقهية مطبوع بهامش الفروق للقرافي للشيخ محمد بن علي بن حسين المكي المالكي ــ عالم الكتب ــ بيروت ــ لبنان .
٢٠	التوقيف على مهمات التعاريف للعلامة المناوي ــ الطبعة الأولى ١٤١٠ هــ ــ دار الفكر
٢١	جواهر الأكليل شرح العلامة خليل للأزهري ــ الطبعة الأولى ١٤١٨ ــ ١٩٩٧ م دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان .
٢٢	حاشية البجيرمي على شرح منهج الطلاب للشيخ البجيرمي الشافعي ــ المكتب الإسلامي ، ديار بكر .
٢٣	حاشية الدسوقي على الشرح الكبير للشيخ محمد عرفه الدسوقي دار إحياء الكتب العربية .
٢٤	حاشية الرهونة على شرح الزرقاني لمختصر خليل ــ دار الفكر ــ بيروت ١٩٧٨ م .
٢٥	حاشية الشلبي على تبيين الحقائق ــ الطبعة الثانية ــ دار الكتاب الإسلامي .

م	المرجع
٢٦	حاشية بن عابدين المسماه : رد المحتار على الدرر المختار لمحمد أمين الشهير بأبن عابدين ــ دار عالم الكتب ــ الرياض ــ طبعة خاصة ١٤٢٣ هـــ ـــ ٢٠٠٣ م .
٢٧	الحسبة في الإسلام لابن تيمية ــ تحقيق عبد العزيز رباح دار الكتاب العربي .
٢٨	الحق في التشريعة الإسلامية للدكتور/ محمد طموم ــ الناشر المكتبة المحمودية التجارية ــ ميدان الأزهر عام ١٣٩٨ هـــ ـــ ١٩٧٨ م .
٢٩	الدرر على متن تنوير الأبصار ــ مطبوع بهامش رد المحتار ــ لابن عابدين ــ المطبعة المصرية سنة ١٢٨٦ هـــ .
٣٠	الذخيرة لأبي العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس الصنهاجي المشهور بالقرافي ــ الطبعة الثانية مطبعة الموسوعة الفقهية ١٤٠٢ هـــ ـــ ١٩٨٢ م .
٣١	الذمة والحق والالتزام للدكتور/ المكاشفي الكباشي الطبعة الأولى ١٤٠٩هـــ مكتبة الحرمين ــ الرياض .
٣٢	روح المعاني للألوسي ــ دار الفكر ــ بيروت ــ لبنان .
٣٣	روضة الطالبين للإمام أبي زكريا يحيى بن شرف النووي الدمشقي ــ المكتب الإسلامي ، الطبعة الثانية ١٩٨٥ م ــ بيروت .
٣٤	السراج الوهاج على متن المنهاج لمحمد الزهراوي الغمراوي ــ مطبعة مصطفى البابي الحلبي
٣٥	السراج الوهاج للغمراوي ــ الناشر دار المعرفة للطباعة والنشر ــ بيروت ــ لبنان .
٣٦	سنن أبو داوود ــ مطبعة السعادة ١٩٥٠ ـــ ١٩٥ م .
٣٧	شرح التلويح على التوضيح لمتن التنقيح ــ لسعد الدين مسعود بن عمر التفتازاني الشافعي المنوفي دار الكتب العلمية ــ بيروت ــ لبنان .
٣٨	الشرح الصغير للدرديري ــ مطبوع مع بلغة السالك للصاوي الطبعة الأخيرة ١٣٧٢ هـــ ـــ ١٩٥٢ م .
٣٩	شرح صحيح مسلم للإمام يحيى الدين النووي المطبعة المصرية ــ القاهرة ١٣٤٩ هـــ .
٤٠	شرح منتهى الإرادات ، للشيخ منصور البهوتي ، عالم الكتب ــ بيروت .
٤١	صحيح البخاري (الجامع الصحيح) للإمام أبي عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري ، مطبعة دار الكتب العربية لمصطفى البابي الحلبي ــ مصر .

٤٢	الطرق الحكمية في السياسة الشرعية لشمس الدين أبي عبد الله محمد بن بكر إبن قيم الجوزية . تحقيق محمد جميل غازي
٤٣	عقد العمل دراسة مقارنة بين الشريعة والقانون ـــ نادرة محمود رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق ـــ مقدمة من نادرة محمود محمد سالم ـــ ١٤٠٩ هـــ ـــ ١٩٨٨م كلية الحقوق جامعة القاهرة .
٤٤	العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة للدكتور / سعد المرصفي الطبعة الأولى ـــ دار البحوث العلمية ـــ الكويت
٤٥	غمز عيون البصائر شرح الأشباه والنظائر لأحمد بن محمد الحنفي ـــ لابن نجيم الحموي ـــ دار الكتب العلمية ـــ بيروت الطبعة الأولى ١٩٨٥ م ـــ ١٤٠٥ هـــ .
٤٦	الفتاوى الهندية مع الخانية والبزازية لمجموعة من علماء الهند ـــ برئاسة عبد الرحمن البحراوي ـــ الطبعة الثانية ـــ المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق / مصر ١٣١٠ هـــ .
٤٧	فتح الباري للحافظ ابن حجر وترقيم محمد فؤاد عبد الباقي وشرح محب الدين الخطيب ومراجعه قصي محب الدين الخطيب ـــ دار الريان للتراث ـــ القاهرة ـــ الطبعة الأولى ١٤٠٧ هـــ
٤٨	فتح القدير لكمال الدين محمد بن عبد الواحد بن الهمام ـــ الطبعة الأولى ـــ مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده ـــ مصر ١٣٨٩هـــ .
٤٩	الفروق للإمام شهاب الدين أبي العباس القرافي ـــ مطبعة دار إحياء الكتب العربية ١٣٤٧ هـــ .
٥٠	الفقه الإسلامي (مدخل لدراسته ـــ نظام المعاملات فيه) مطبعة دار الكتاب العربي ١٣٧٦ هـــ ـــ ١٩٥٦ م .
٥١	القواعد لابن رجب عبد الرحمن بن أحمد دار الكتب العلمية .
٥٢	الكافي في فقه أهل المدينة المالكي ، للشيخ يوسف بن عبد الله ابن محمد بن عبد البر النمري القرطبي الطبعة الأولى ١٤٠٧ هـــ دار الكتب العلمية ـــ بيروت .
٥٣	كشاف القناع عن متن الأقناع للعلامة منصور بن يونس البهوتي مكتبة النصر الحديثة ، الرياض .

٥٤	المبسوط للسرخسي محمد بن أبي سهل السرخسي ــ دار المعرفة بيروت ١٤٠٦ هــ .
٥٥	مجلة الأحكام العدلية تأليف جمعية المجلة نشر :كار خانة تجارة كتب . تحقيق نجيب هواويني
٥٦	المجموع شرح المهذب للشيخ محي الدين بن شرف النووي ــ دار الطباعة المنبرية ــ مطبعة التضامن الأخوي بالحسين ــ مصر .
٥٧	مختصر الطحاوي لأبي جعفر أحمد بن محمد بن سلامة الطحاوي الحنفي - تحقيق أبو الوفاء الأفغاني - الطبعة الأولى دار إحياء العلوم ــ بيروت ــ لبنان ١٤٠٦ هــ ــ ١٩٨٦ م .
٥٨	المدخل الفقهي العام لمصطفى أحمد الزرقا ــ دار القلم ــ بدمشق ــ سوريا الطبعة الثانية ١٤٢٥ هــ ــ ٢٠٠٤ م .
٥٩	المدخل للفقه الإسلامي تاريخه ومصادره ونظرياته العامة ــ محمد سلام مدكور ــ دار الكتاب الحديث .
٦٠	المدخل للفقه الإسلامي للشيخ محمد مصطفى شلبي .
٦١	المدونة الكبرى لإمام دار الهجرة مالك بن أنس الأصبحي ــ دار صادر ــ بيروت .
٦٢	مذكرات عن الحق والذمة للشيخ علي الخفيف الناشر مكتبة وهبه ــ القاهرة ١٩٤٥ م .
٦٣	مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج للشيخ محمد الخطيب الشربيني ــ مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر ١٣٧٧ هــ .
٦٤	المغني لابن قدامه ــ دار عالم الكتب ــ الرياض ــ تحقيق عبد الله التركي وعبد الفتاح الحلو ، الطبعة الثالثة ١٤١٧ هــ
٦٥	منار السبيل في شرح الدليل على مذهب الإمام أحمد بن حنبل للشيخ / إبراهيم محمد سالم ضويان الطبعة الأولى ١٤١٨ هــ ــ ١٩٩٧ م دار الكتب العلمية بيروت ــ لبنان .
٦٦	منح الجليل على مختصر خليل لمحمد عليش دار الفكر ١٤٠٩ هــ ــ ١٩٨٩ م .
٦٧	المهذب للشيخ إبراهيم بن علي بن يوسف الفيروز أبادي الشيرازي ــ دار الفكر ــ بيروت
٦٨	مواهب الجليل شرح مختصر خليل ، للشيخ محمد بن محمد بن عبد الرحمن الطرابلسي المغربي المعروف بالخطاب .

٦٩	الموسوعة الفقهية الصادرة عن وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية الكويتية ــ دار الصفوة للطباعة والنشر والتوزيع الطبعة الأولى ١٤١٤ هــ ــ ١٩٩٤ م
٧٠	نتاج الأفكار في كشف الرموز والأسرار لأحمد بن فوده المعروف بقاضي زاده أفندي ــ دار الفكر بيروت ــ لبنان .
٧١	نظرات في الشريعة الإسلامية ــ عبد الكريم زيدان الطبعة الأولى ١٤٢١ هــ ــ ٢٠٠٠ م ــ مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع ــ بيروت .
٧٢	نظرية الأجور في الفقه الإسلامي دراسة تحليلية مبتكره لفقه المعاملات المالية للدكتور / أحمد حسن الطبعة الأولى ١٤٢٢ هــ ــ ٢٠٠٢ م دار اقرأ للطباعة والنشر والتوزيع ــ دمشق ــ سوريا
٧٣	نظرية الضمان في الفقه الإسلامي العام د . محمد فوزي فيض الله الطبعة الأولى ١٤٠٣ هــ ــ ١٩٨٣ م مكتبة التراث الإسلامي ــ الكويت .
٧٤	نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج للشيخ محمد بن أحمد بن حمزة بن شهاب الدين الرملي المنوفي المصري الأنصاري الشهير بالشافعي الصغير ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر ١٣٥٧ هــ .
٧٥	الهداية للمرغيناني ــ مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده ــ مصر .

ثالثًا : المصادر و المراجع اللغوية:

م	اسم المصدر أو المرجع
١	القاموس المحيط للفيروز أبادي الطبعة الثانية ١٤٠٧ هــ ، مؤسسة الرسالة ــ بيروت ــ لبنان .
٢	لسان العرب لابن منظور الأفريقي المصري - دار صادر - بيروت - الطبعة الأولى ١٤١٠ هــ
٣	المصباح المنير لأحمد بن محمد بن علي المقري الفيومي ــ طبعة دار الفكر .
٤	معجم مقاييس اللغة لأحمد بن فارس بن زكريا بتحقيق عبد السلام محمد هارون .
٥	المفردات في غريب القران لأبي القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني ــ دار المعرفة ، بيروت ــ لبنان .

رابعًا : المصادر و المراجع القانونية:

اسم المصدر أو المرجع	م
أحكام الالتزام (آثار الحق في القانون المدني) للدكتور / عبد القادر الفار ـــ الطبعة الأولى الإصدار الحادي عشر ١٤٣٠ هـــ ٢٠٠٩ م دار الثقافة للنشر والتوزيع ـــ الأردن	١
أحكام الالتزام دراسة مقارنة للدكتور / أيمن سعد سليم ـــ الطبعة الأولى ٢٠٠٧ م دار حافظ للنشر والتوزيع ـــ جده .	٢
أساسيات نظرية الالتزام للدكتور / برهام محمد عطا الله ـــ طبعة ١٩٨٢ م .	٣
أصول القوانين للدكتور/ عبد الرزاق السنهوري سنة ١٩٥٠ م .	٤
أصول قانون العمل / الجزء الأول عقد العمل للدكتور / حسن كيره ـــ الطبعة الأولى ١٩٦٤ م الناشر منشأة المعارف بالإسكندرية .	٥
التزامات صاحب العمل القانونية لحسن الفكهاني الطبعة الثانية نوفمبر ١٩٦٦ المطبعة الثانوية .	٦
التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) للدكتور / محمد فاروق الباشا ١٤١١ ـــ ١٤١٢ هـــ /١٩٩١ م ـــ ١٩٩٢ م منشورات جامعة دمشق .	٧
تشريعات العمل في الدول العربية د/ أحمد زكي بدوي	٨
التعليق على نصوص قانون العمل المستشار / عدلي خليل الطبعة الثانية ١٩٩٠ م ـــ عالم الكتب ـــ القاهرة .	٩
التعليق على نظام العمل السعودي الجديد للدكتور / محمد براك الفوزان الطبعة الأولى ١٤٢٨ هـــ ـــ ٢٠٠٧ م مكتبة القانون والاقتصاد ـــ الرياض .	١٠
حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل في النظام السعودي للدكتور / عبد الله بن مرعي بن محفوظ ـــ دار كنوز المعرفة للمطبوعات .	١١
دروس في قانون العمل السعودي للدكتور / أكثم الخولي طبعة معهد الإدارة العامة .	١٢
دروس في نظرية الالتزام "مصادر الالتزام" للدكتور / محمد لبيب شنب ـــ طبعة ١٩٨٩ م	١٣
شرح القوانين المنظمة لعقد العمل- لراغب بطرس وعبد العزيز رجب ـــ طبع دار النشر للجامعات المصرية .	١٤

١٥	شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذا له للدكتور / رمضان جمال كامل ـــ الطبعة الخامسة ٢٠٠٨ م المركز القومي للإصدارات القانونية .
١٦	شرح قانون العمل اليمني الجديد رقم ٥ لسنة ١٩٩٥ م للدكتور / محمد عبد القادر الحاج ١٤٢٣ هـــ ـــ ١٤٢٤ هـــ ـــ ٢٠٠٢ م ـــ ٢٠٠٣ م دار الشوكاني للطباعة والنشر والتوزيع .
١٧	شرح قانون العمل لعلي العريف ـــ طبعة سنة ١٩٦٣ م الجزء الأول مطبعة مخيمر .
١٨	شرح قانون العمل للدكتور / محمد لبيب شنب الطبعة الثالثة ١٩٧٦ م دار النهضة العربية ـــ القاهرة .
١٩	شرح قانون العمل وتعديلاته للدكتور / غالب علي الداودي الطبعة الثالثة ٢٠٠٤ م دار وائل للنشر ـــ الأردن .
٢٠	شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية للمستشار/ يوسف عبد العزيز محمد عبد المجيد الطبعة الخامسة ١٤٢٦ ـــ ٢٠٠٥ م الدار السعودية للنشر والتوزيع
٢١	عقد العمل في المملكة العربية السعودية دراسة في نظام العمل والعمال ١٣٨٩ هـــ للدكتور / طلبة وهبه خطاب جامعة الملك سعود كلية العلوم الإدارية ـــ مركز البحوث ـــ طبعة ١٤٠١ هـــ ـــ ١٤٠٢ هـــ .
٢٢	قانون العمل دراسة مقارنة سليمان بدري الناصري الطبعة الأولى ٢٠٠٥ م ـــ المكتب الجامعي الحديث .
٢٣	قانون العمل للدكتور / محمد حسين منصور الطبعة الأولى ٢٠٠٧ م دار الجامعة الجديدة ـــ الإسكندرية .
٢٤	قانون العمل للدكتور / همام محمد محمود زهران ـــ ١٩٩٧ م ـــ ١٩٩٨ م عقد العمل الفردي لقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء دار المطبوعات الجامعية ـــ الإسكندرية .
٢٥	قانون العمل وفقا للقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م للدكتور / صلاح الدين جمال الدين ـــ ٢٠٠٧ م دار الفكر الجامعي ـــ الإسكندرية .

٢٦	القانون المدني المصري طبقا لأحدث التعديلات - القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ م ــ دار المطبوعات الجامعية ــ الإسكندرية .
٢٧	محاضرات في المدخل للعلوم القانونية د/ أحمد سلامة - مكتبة عين شمس – القاهرة
٢٨	المدخل لدراسة الأنظمة ــ تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز ــ الطبعة الثانية ١٤١٤ ــ ١٩٩٣ م دار الآفاق للنشر والتوزيع ــ جدة .
٢٩	مدخل لدراسة القانون وتطبيق الشريعة الإسلامية د/ عبد الناصر توفيق العطار – مطبعة السعادة – طبعة ١٩٧٩م
٣٠	مذكرات في نظرية الالتزام (مصادر الالتزام) د/ أحمد سلامة - مكتبة عين شمس – القاهرة
٣١	مصادر الالتزام و أحكامه للدكتور / حسين النوري ــ طبعة مكتبة عين شمس .
٣٢	المقدمة في دراسة الأنظمة تأليف أعضاء هيئة التدريس بقسم الأنظمة كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز ــ دار حافظ ــ جده .
٣٣	الموجز في النظرية العامة للالتزامات (مصادر الالتزام) د/ عبد الودود يحيى ط ١٩٩١م دار النهضة العربية – القاهرة
٣٤	نظرات في الشريعة الإسلامية ــ لعبد الكريم زيدان ــ الطبعة الأولى ١٤٢١ ــ ٢٠٠٠ م ــ مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع .
٣٥	النظرية العامة للالتزام للدكتور/ إسماعيل غانم ١٩٦٧ م الجزء الثاني (أحكام الالتزام والإثبات)
٣٦	الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م للدكتور / علي عوض حسن ــ ٢٠٠٣ م ــ دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية .
٣٧	الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية السعودي للدكتور / منير فريد الدكمي ــ الطبعة الثانية منقحة ١٤٢٨ هــ ــ ٢٠٠٧ م الناشر دار حافظ للنشر والتوزيع ــ جدة .
٣٨	الوجيز في قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة للدكتور / علي حسين نجيدة ــ الطبعة الأولى ٩٧ ــ ١٩٩٨ م .

الرقم	المرجع
٣٩	الوجيز في نظرية الالتزام " مصادر الالتزام " للدكتور / محمود جمال الدين زكي ــ مطبعة جامعة القاهرة الطبعة الثالثة ١٩٧٧ م .
٤٠	الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد للدكتور / محمد علي عمران القاهرة ١٩٧٠ م ــ دار المطبوعات الجامعية ــ الإسكندرية ١٩٩٩ م .
٤١	الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية ج ١ الكتاب الثاني للدكتور / عبد الرزاق حسين يس ــ الطبعة الأولى ١٤١٢ هــ ــ ١٩٩٢ م مطبعة الفجيرة الوطنية .
٤٢	الوسيط في شرح نظام العمل السعودي للدكتور / نزار عبد الرحمن الكيالي ــ الدار السعودية للنشر ــ جدة الطبعة الأولى ١٣٩٣ هــ ١٩٧٣ م .
٤٣	الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية للدكتور/ السيد عيد نايل ــ النشر العلمي والمطابع ــ جامعة الملك سعود ــ الرياض .
٤٤	الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول / علاقات الشغل الفردية للدكتور / عبد اللطيف الخالفي الطبعة الأولى ٢٠٠٤ م ــ المطبعة والوراقة الوطنية مراكش .

سادساً : فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

A

English abstract

University : King Khalid University

College : College of Sharia and Religious Principles

Department : Jurisprudence

Branch / Track : Systems

Title of Thesis :

" *Guarantees to fulfill the rights of workers in Islamic jurisprudence and the system of the Saudi labor comparative study* "

Name 0f Researcher : sultan bin naem bin sultan el – emery

Degree : master degree

date of discussion : 7/4/1431

Abstract (do not increase about 700 Word) :

This search talks about guarantees to fulfill the rights of workers in Islamic jurisprudence and the Saudi system and Fulfilling their rights to ward off harm and conflicts

Summary of research

Thanks for Allah enough , peace and prayer on his Mohammed family , friends and any one fellow on his steps for day off .

Work is essential corn in our society without it our human life can not be natural and Allah ordered us to work in a lot of positions in the holy quran.

No doubt that work 'organize rights and duties for both of employer and employees for loyalty guarantee of them wise ruler make a group of guarantees because Islamic law is is fair law and suitable for any time and place it is the conclusion of all laws . it come with civil systems to protect the rights and saving settlement specially for employees who is weak side in contract so the book of jurisprudence speak about it under" the department of employment" in the name of special and participant employees .

From the demands of getting megastar degree from the university of khalid king in the college of law department of jurisprudence from the program of system the student rendered a search after consulting Allah number of my teachers I decided to search about this subject and the title of it is :

c

" Guarantees to fulfill the rights of workers in Islamic jurisprudence and the system of the Saudi labor comparative study "

The Saudi organizer put a work system for finding a group of loyalty guarantee of the rights of employees to cut disputes and this guarantee is the subject of my study in this search .

The importance of subject:-

1- appearing the precede of Islamic law in putting the demanded a guarantee to fulfill the rights of employees that enter in Islamic jurisprudence in the department of employment and another of it from the department of jurisprudence .

2- appearing a **guarantees and the employee prevent injustice out of him to take it specially with Saudi organizer to appear it in two systems the next and previous .**

3 – the ignorance of workers by what they have from guarantees to get their rights produced from this a lot of disputes and conflicts .

The reasons of choosing subject :-

1- The previous of the importance of subject.

2- The connect of this subject with career life and expanding in a lot of activities make us to use a big numbers employees and they become a big class from the classes of society ; searchers must take care guarantees for loyalty of their rights.

3- clear the subject to prevent employer to take the rights of employees who one in the center of weak to knew it the employees to demand with it.

D

4- this subject from my opinion no one speak about it from both sides

Regulatory and jurisprudent from here it need to study .

5- because of new Saudi work system that rendered in 1429 do not take his role in search so it need to complete studying in rules .

Borders of search :-

There is a variety of guarantee loyalty of the rights of employees in Saudi work system to general and special guarantee . when it was difficult to put all guarantee in one search so the borders of this search turn around the interest special guarantee of of right on this method in my search .

Plan of search :-

Search contains introductions , preface , three seasons and conclusion in this method .

Introduction :-

It contains the importance of subject , reasons of choose it , previous studies and the method of write search

Preface:-

E

It contain vocabulary of title , four searches and there is under every search has three demands first in Islamic jurisprudence second in Saudi work system and third make a compare among them by this method :

First search : the concept of guarantee

Second search : the concept of loyalty

Third search : the concept of rights

Fourth search : the concept of employee

Seasons of search :-

First chapter :-

The loyalty guarantee of employees wages and it has three searches there is under every search has three demands first in Islamic jurisprudence second in Saudi work system and third make a compare among them by this method :

First search :- parts of wage debt .

Second search :- participation of debtors in loyalty of wage.

Third search :- protection of wage .

Second chapter

Loyalty guarantees of vacations for employees and it has four searches there is under every search has three demands first in Islamic jurisprudence second in Saudi work system and third make a compare among them by this method :

First search :- kids of vacations for employees

Second search :- giving vacations in definite times and durations

F

Third search : prevent the guarantee on banning vacation

Fourth search : punish employer when he do not give employees the vacation .

Third chapter

Loyalty guarantee of another rights of employees and it has three searches there is under every search has three demands first in Islamic jurisprudence second in Saudi work system and third make a compare among them by this method :

First search :- loyalty guarantee of taking precautions from risks of work

Second search :- loyalty guarantee of saving medical care for employees

Third search : loyalty guarantee of saving social services for employees

Conclusion

The main results and recommendations that I reached to it

1- Islam precede the man – made laws whether it accepts with shara or against – to take human rights whether he is strong or weak and Islam precede to make man organize his right and don't use it in illegal way ; all this before fifteen centuries .

2- evidence of right in Islamic law is decided from Allah while in Saudi system is decided from the putter of system such as any system in man – made system

3- the nature of rules and laws of work systems is protective and this protection often prescribed in the employee because he is the weak side in this relationship .

4- then I followed the search with customary catalogs .